

## Trabajo Fin de Máster

### EL RÉGIMEN JURÍDICO-PREVENTIVO DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

*The preventive legal regime for the coordination of  
business activities*

Autora

**Mar Lucea Alcañiz**

Director

**Vicente Pedro Lafuente Pastor**

**Facultad de Derecho**

**Máster en Prevención de Riesgos Laborales**

*Noviembre 2020*

---



## INDICE

INTRODUCCION .....	7
METODOLOGÍA Y OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	8
MOTIVACION DEL TRABAJO .....	9
1. MARCO NORMATIVO DE LA COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES .....	9
1.1.    RD 171/2004, de 8 de noviembre, en materia de coordinación de actividades empresariales .....	11
1.1.1.    Antecedentes de la norma .....	11
1.1.2.    Carácter de la norma .....	11
2.    LOS AGENTES INTERVINIENTES. ....	11
3. PLURALIDAD DE SUPUESTOS DE CONCURRENCIA. LOS CIRCULOS CONCENTRICOS DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES. ....	16
3.1.    Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo .....	16
3.2.    Concurrencia de trabajadores de distintas empresas cuando existe un empresario titular .....	22
3.3.    Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.....	24
4. LA PROBLEMÁTICA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	31
4.1. Papel y obligaciones de las figuras implicadas en la CAE en el sector de la construcción. ....	33
4.2. Los niveles de la subcontratación.....	42
4.3. Documentación obligatoria en una obra de construcción. ....	43
4.3.1. El libro de incidencias .....	43
4.3.2. El libro de la subcontratación .....	45
4.4. Innovación en el sector de la construcción y su repercusión en la CAE.....	45
4.4.1. Las plataformas de coordinación preventiva. ....	45
5. LA COORDINACION DE ACTIVIDADES EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	48
6. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN MÚLTIPLE. ....	53
7. BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN DERIVADOS DE LA CORRECTA GESTION DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. ....	58

CONCLUSIONES .....	60
BIBLIOGRAFÍA .....	63
WEBGRAFÍA .....	63

## **ABREVIATURAS**

**AAPP**- Administración Pública.

**CAE**- Coordinación de actividades empresariales.

**CE**- Constitución Española de 1978.

**ET**- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**LISOS**- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

**LPRL**- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

**PRL**- Prevención de riesgos laborales.

**RD de CAE**- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

**RP**- Recurso preventivo.

**SPA**-Servicio de prevención ajeno.

**SPP**- Servicio de prevención propio.

**TA**- Trabajador autónomo.

**TS**- Tribunal Supremo.

**TSJ**- Tribunal Superior de Justicia.



## RESUMEN

*El aumento de la descentralización productiva como modelo de organización empresarial hace necesario que la PRL establezca regulaciones en materia de CAE que garantice la seguridad y salud de los trabajadores intervinientes. Lamentablemente la CAE en muchas ocasiones se convierte en un simple trámite burocrático, esta fisura tiene su origen en una regulación poco operativa e imperativa, insuficiente y ambigua, necesitando acudir constantemente a la doctrina y jurisprudencia para su correcta interpretación. A esto se le suman métodos inadecuados o simplemente formalistas para la gestión de la misma, siendo necesaria una CAE propia del siglo XXI, más viva y operativa. Por esto y más, podemos determinar que la CAE es todavía un reto pendiente para la prevención de riesgos.*

## ABSTRACT

Increasing productivity decentralization as a business organizational model requires, that Occupational Risk Prevention (ORP) establishes Coordination of Business Activities (CBA) regulations that ensures the safety and health of workers involved. Unfortunately, the CBA often becomes a simple bureaucratic process, this fissure has its origins in an inefficient and imperative regulation, insufficient and ambiguous, needing to constantly resort to jurisprudence for its correct interpretation. Added to the above, inadequate or simply formalistic methods for its management, being necessary a 21st century CBA, more alive and operative. For all this and more, we can determine that CBA is still an outstanding challenge for risk prevention.

## PALABRAS CLAVE

Prevención de riesgos laborales, coordinación de actividades empresariales, empresarios concurrentes, empresario titular del centro de trabajo, empresario principal, contratista, subcontratistas, trabajador autónomo.

## KEYWORDS

Prevention of occupational risks, coordination of business activities, concurrent business activities, business owner, contractor, subcontractor, self-employed worker.





## INTRODUCCION

La realidad de los centros de trabajo ha cambiado. El clásico modelo de empresa tradicional en la cual se contempla exclusivamente la figura de un único empresario y de los trabajadores contratados por éste, es un concepto anticuado que no responde (en la mayoría de los casos) a la realidad actual, a menudo compleja.

La descentralización productiva, es en la actualidad (y desde hace tiempo) el modo natural de organización de la actividad empresarial. Este fenómeno, ha tenido especial intensidad y extensión en los últimos años, en los que se tiende, de manera cada vez más perceptible a la descentralización de la producción, a la externalización de procesos y la subcontratación de obras y servicios.

Dicho fenómeno es plenamente constitucional, protegido por el artículo 38 de nuestra Constitución Española, que reconoce “la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.” Además, la libertad de contratación, incardinada en la autonomía de la voluntad, está prolijamente desarrollada en nuestro Código Civil.

Esto plantea un reto para la prevención de riesgos laborales. De hecho, las restricciones a esta libertad de contratación vienen referidas a la necesidad de salvaguardar la seguridad y salud laboral de los trabajadores. La doctrina constitucional avala esas limitaciones, basada en la adopción del test alemán. Es decir, esas limitaciones, para ser legítimas, deben venir amparado por los principios de necesidad, de idoneidad y de proporcionalidad en sentido estricto. Bajo estas premisas, se han limitado expresamente los niveles de subcontratación en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Garantizar la seguridad y salud de una empresa donde existe pluralidad de empleadores y trabajadores de distintas empresas, así como trabajadores autónomos, no es nada fácil. Esto se debe, a que, por lo común, cada una de estas figuras atiende a actividades distintas, mandos distintos, cuentan con una organización productiva y medios materiales y humanos muy diversos, e incluso algunos, probablemente, no conozcan las características y problemática del lugar en que van a realizar su trabajo, ni por supuesto, las actividades desarrolladas por otros trabajadores que en el mismo momento y centro de trabajo están realizando sus respectivas prestaciones laborales o profesionales. Además, hay que tener en cuenta que las empresas concurrentes, contarán, por lo común, con diferentes sistemas de gestión de la prevención y enfoques también distintos, de política y cultura empresariales, lo que dificulta la tarea de coordinación.

No olvidemos, finalmente, que alguno de los actores económicos que intervienen en un sistema de prestación múltiple de actividades, ni siquiera tendrán la estructura preventiva mínimamente adecuada. Y que aquéllos que hayan contratado esa actividad, tendrán diferentes grados de responsabilidad, que será solidaria en los casos en los que sea exigible el deber de vigilancia.

Así pues, la coordinación de actividades empresariales, es catalogada por muchos como una de las cuestiones más controvertidas, y complejas, de la normativa y praxis preventiva.



## **METODOLOGÍA Y OBJETIVOS DEL TRABAJO**

La metodología a seguir en el presente trabajo desarrollará, en primer lugar, un análisis de la legislación en vigor, haciendo las aportaciones críticas que se consideren fundadas, y evaluando cómo se están interpretando y cumpliendo las disposiciones que se estudien; en segundo lugar, y complementariamente, se realizará también un examen comparativo de la jurisprudencia, en tanto resulta una manifestación real de la patología de la prevención, y del juego de imputación de responsabilidades.

Se ha pretendido hacer una investigación personal sobre un tema muy relevante en la prevención de riesgos, consultando para ello diversas fuentes bibliográficas, como libros, artículos de revistas, ponencias de seminarios técnicos, páginas web, etc. Se parte de un análisis cualitativo, de un diagnóstico basado en la investigación interpretativa. Todo ello para llegar a conclusiones fiables, abordando soluciones a problemas enquistados a partir de un desarrollo sistemático de los diversos aspectos que conforman este estudio.

El objetivo final del trabajo es trazar un diagnóstico certero de la problemática de la coordinación de actividades empresariales, y realizar un tratamiento de soluciones y propuestas a las deficiencias detectadas.

Los objetivos específicos de este trabajo son:

- Establecer una visión crítica de los aspectos jurídicos de la coordinación de actividades empresariales, haciendo especial hincapié en el RD 171/2004, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Estudiar las diferentes figuras jurídicas que intervienen en la coordinación de actividades empresariales, y los riesgos laborales agravados o especiales que se deriven de sus interferencias.
- Analizar la pluralidad de supuestos de concurrencia estudiando los círculos concéntricos de las obligaciones empresariales.
- Análisis de la problemática del sector de la construcción en relación a la Coordinación de Actividades Empresariales así como los nuevos métodos de gestión a través de la innovación y las nuevas tecnologías.
- Estudiar el papel de las EETT dentro de la coordinación de actividades empresariales.
- Realizar un análisis de la concurrencia de actividades empresariales en las administraciones públicas.
- Calibrar el cumplimiento de los principios de la acción preventiva contemplados en el artículo 15 de la Ley 31/1995 en materia de CAE.
- Propuestas “lege ferenda”, para el mejoramiento de la norma.
- Resaltar los beneficios de la correcta gestión de la CAE para la organización, trabajadores y por extensión, a la sociedad en su conjunto.

## **MOTIVACION DEL TRABAJO**

Dentro de la gestión de la prevención de riesgos laborales, uno de los temas más controvertidos, es sin duda, la coordinación de actividades empresariales, dado que la confluencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo, supone un reto para la PRL al producirse una interacción de actividades de las que suele desprenderse riesgos más graves o adicionales.

Los índices de siniestralidad laboral sufridos por las empresas contratadas o subcontratas son superiores que los índices de las empresas para las que trabajan. Esto convierte a la CAE en un tema de interés de estudio dentro del marco de la Prevención de Riesgos Laborales. Además, tal y como reconoce la propia Exposición de Motivos de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, los accidentes de trabajo se suelen concentrar en los niveles más bajos de la subcontratación debido, entre otros factores, a la falta de control de las subcontrataciones, y a la preponderancia, como causa de la subcontratación, de factores de pura rentabilidad frente a otros, como la especialización.

## 1. MARCO NORMATIVO DE LA COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Dentro del marco normativo de coordinación de actividades empresariales, de ahora en adelante CAE, podemos destacar tres antecedentes fundamentales.

Como precedente doméstico del artículo 24 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del deber preventivo de coordinación empresarial, debe citarse la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo (Orden de 9 de marzo de 1971). En su artículo 153 sostenía ya que “la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones que impone esta Ordenanza respecto a los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal.” Se contempla, como vemos, ya la responsabilidad solidaria de la empresa principal, en términos similares al vigente artículo 24.3 de la LPRL.

Posteriormente, ya con el régimen constitucional, en 1980 se promulga la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, posibilitando que en nuestro ordenamiento jurídico laboral haya también referencias a la responsabilidad solidaria en esta materia, eso sí, en materia salarial y de Seguridad Social (artículo 42). Es cierto que estas regulaciones adolecen de ser reparadoras más que preventivas. Una vez constatado el incumplimiento, se fijan las consecuencias punitivas. Este derecho reparador o punitivo, frente al proactivo o preventivo, tiene una manifestación evidente en la normativa de la Seguridad Social, de esta forma, ya en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 127.1 se contemplaba la responsabilidad subsidiaria<sup>1</sup> del empresario principal en el pago de las prestaciones de las contrata y subcontratas de obras y servicios contratadas por este y que correspondientes a su propia actividad. En 2015, con la reforma de la LGSS, entro en vigor el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el cual, en su artículo 168.1 sigue haciendo referencia a esta responsabilidad subsidiaria en los mismos términos que su antecedente normativo.

Yendo a los antecedentes normativos, ahora internacionales, debemos subrayar dos instrumentos jurídicos de importancia capital:

Por un lado, el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, aprobado en el año 1981 y ratificado por España en 1985 (BOE-A-1985-23158). En su artículo 17 contempla que “siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente convenio”. Prescribe, pues, un genérico deber de colaboración, que no operativiza.

Por otro, la Directiva 89/391/CEE (DOUE-L-1989-80648), aprobada en 1989, de la que trae causa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En su artículo 6.4 establece que “cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las

---

<sup>1</sup>**Responsabilidad subsidiaria:** “Es aquella en que la empresa principal debe responder cuando el contratista o subcontratista, según el caso, no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad subsidiaria el trabajador debe demandar al contratista que es su empleador directo, o en su caso al subcontratista, y si éste no responde, la acción judicial se encamina hacia la empresa principal. Dicho en otros términos la empresa principal responde solo una vez que se ha agotado la persecución de la responsabilidad del contratista o subcontratista.” Dirección del Trabajo (DT).

disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes.” En la Directiva sí aparecerán ya manifestaciones concretas del deber de colaboración, que serán transpuestas en la LPRL. Así, la cooperación mutua, la coordinación en riesgos y medidas preventivas, la información recíproca interempresarial, y la traslación de esa información a los trabajadores de las respectivas empresas.

Así pues, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE-A-1995-24292) - normativa más importante en el marco de PRL en España- traspone en su artículo 24 la Directiva 89/391/CEE. Si bien es cierto que no coincidiendo la redacción inicial de dicho artículo con la que encontramos hoy en día en vigor. Esto se debe a que en diciembre de 2003, se aprobó La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE-A-2003-22861), -de la que hablaremos más adelante- que reformó la LPRL e introdujo como novedad dentro del artículo 24, la necesidad del establecimiento de forma expresa en su apartado sexto de un desarrollo reglamentario en materia de coordinación de actividades empresariales, ya que la falta de concreción de algunos aspectos, dificultaba la correcta aplicación de dicho precepto legal. Así, pues, el 8 de noviembre de 2004 entro en vigor el RD 171/2004, en materia de coordinación de actividades empresariales. Norma que será objeto de un profundo análisis a lo largo de este trabajo.

Además de lo anterior, a lo largo del articulado de Ley de PRL, podemos encontrar otras referencias legales en materia de CAE. De este modo, en su artículo 32 BIS, establece la necesidad de la presencia de recursos preventivos cuando los riesgos se puedan verse agravados por la concurrencia de operaciones que se desarrollen sucesiva o simultáneamente. Este precepto, que introduce la Ley 54/2003, tendrá su desarrollo reglamentario en el artículo 22 BIS del RD 39/97 por el que se aprueban los servicios de prevención (BOE-A-1997-1853).

Siguiendo con el Real Decreto 39/97, también encontramos regulación sobre esta materia en su disposición adicional undécima donde hace referencia a los peligros del anexo 1 del citado Real Decreto, en relación con las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, y todo ello para servir de marco de aplicación a la preferencia que establece el artículo 13.1. a) para que se elijan medios personales de coordinación cuando se trate de actividades peligrosas o con riesgos especiales.

Por otro lado, no nos podemos olvidar de los trabajadores autónomos, que serán operadores económicos concurrentes en el ámbito de prestación múltiple de actividades empresariales. En la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE-A-2007-13409) se establecen las obligaciones del empresario principal respecto de este.

También cabe destacar el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE-A-2000-15060). El objeto de este RD es de naturaleza sancionatoria y represiva de conductas ilícitas, regulando las sanciones por los incumplimientos de las leyes sociales.

Por último, mencionar el sector de la construcción y su regulación específica -objeto de estudio a lo largo de este trabajo debido a ser el sector más afectado dentro de la coordinación de actividades empresariales y a su singular regulación-. De este modo, destacaremos RD 1627/1997, de 24 de octubre, (BOE-A-1997-22614), sobre disposiciones mínimas en las obras de construcción que ha sido modificado en algunos

aspectos por el RD 604/2006, además de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE-A-2006-18205) y de su normativa de desarrollo (RD 1109/2007).

## **1.1. RD 171/2004, de 8 de noviembre, en materia de coordinación de actividades empresariales**

### **1.1.1. Antecedentes de la norma**

La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, surgió fruto de un doble dialogo social e institucional mantenida en la Mesa de Dialogo Social sobre PRL. Su principal objetivo es combatir la siniestralidad laboral, buscando poner fin a ciertas deficiencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Uno de los ámbitos abarcados por dicha Ley, fue el de la coordinación de actividades empresariales, reformando, de esta forma, el artículo 24 de la LPRL introduciendo un nuevo apartado (apartado 6), donde se establece de forma expresa la necesidad de un desarrollo reglamentario. Fruto de esto nació el RD 171/2004, de 8 de noviembre, en materia de CAE.

### **1.1.2. Carácter de la norma**

Lo establecido en este Real Decreto, tiene carácter de norma mínima de acuerdo con el artículo 1.1 del RD 171/2004,- tal y como se dice expresamente- y con el artículo 2.2 de la LPRL en el cual incluye dentro del carácter de derecho mínimo indisponible de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sus desarrollos reglamentarios entre los cuales se incluye este Real Decreto.

Además, su contenido podrá ser mejorado y desarrollado por los convenios colectivos, pero se impedirá cualquier disposición “in peius” de la norma (artículo 2.2. LPRL).

No obstante lo anterior, el carácter imperativo del Real Decreto, puede ser cuestionado en algunas ocasiones en las cuales el legislador se limita meramente a recomendar. De este modo, en la exposición de motivos del RD, ya podemos apreciar cierta flexibilidad en la aplicación de los preceptos legales, cuando textualmente dice “la oferta de un abanico de posibilidades para coordinar las actividades empresariales”. El término “abanico de posibilidades” no parece, tener un carácter muy imperativo y en la práctica ha sido una invitación para que muchas empresas desarrollaran una coordinación más formalista que efectiva.

## **2. LOS AGENTES INTERVINIENTES.**

En este apartado, se van a presentar las diferentes partes que pueden desempeñar un papel dentro de la coordinación de actividades empresarial desde una perspectiva legislativa y jurisprudencial.

**a) Empresarios concurrentes o empresarios autónomos:** Cuando dos o más empresas, o trabajadores autónomos, desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre

ellos, tienen la obligación de cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. A tal fin, de acuerdo con el artículo 24 de LPRL, se establecerán los medios de coordinación y cooperación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales. Estos medios de coordinación, se encuentran contemplados en el Capítulo V del RD 171/2004, así como, la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, especialmente sobre los riesgos que se puedan ver agravados o modificados por circunstancias derivadas de dicha concurrencia. Este deber de información se llevara a cabo en los términos contemplados por el artículo 18 de la LPRL. Dicha información se facilitara por escrito cuando alguna empresa genere riesgos determinados como graves o muy graves.

Todas las figuras que desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo, y que, a continuación se detallan detenidamente,—incluido el empresario titular del centro de trabajo, en el caso de tener trabajadores a su cargo —al interactuar en el mismo centro de trabajo, a través de sus trabajadores asalariados o sirviéndose de los trabajadores autónomos, son a su vez empresarios o autónomos concurrentes y como tales deberán de cumplir con sus obligaciones legales mínimas de proporcionarse información recíproca de sus riesgos y medidas preventivas al resto de empresarios, y de establecer medios de coordinación, al margen de sus obligaciones particulares, que a continuación se analizan.

En este escenario, estamos ante una coordinación de carácter horizontal, en la que no existe inicialmente relación jerárquica entre las empresas, y en las que prima un deber general de cooperación, que se manifiesta en dos obligaciones específicas: la información recíproca entre las empresas y/o trabajadores autónomos, y el establecimiento de medios de coordinación.

**B) Empresario titular del centro de trabajo:** El RD 171/2004, lo define como *“persona que tiene la capacidad de poner a su disposición y gestionar el centro de trabajo”*.

Para diferenciar a esta figura adecuadamente, se hace imprescindible la correcta interpretación del término “centro de trabajo”, el cual, en ocasiones es confundido con “empresa” y que, cada vez, parece más contundente su equiparación a “lugar de trabajo” por parte de la doctrina y jurisprudencia.

Para conocer concretamente lo que abarca el término “centro de trabajo”, lo primero que hay que tener en cuenta es su definición legal. De este modo el artículo 2.a del RD 171/2004, entiende como tal cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban de permanecer o acceder por razón de su trabajo. *“Esta es una definición amplia, técnica y operativa, frente a la definición contemplada en el artículo 1.5. de el Estatuto de los Trabajadores que lo define, a efectos laborales, como “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”<sup>2</sup>*.

En cuanto a la diferenciación entre el término “empresa” con el “centro de trabajo”, se fundamenta en que mientras que la primera se entiende como la organización de medios personales, financieros y técnicos con un objetivo productivo, que puede englobar a uno o varios centros de trabajo, el centro de trabajo es un concepto que se integra en la empresa, requiriéndose, eso sí, una unidad funcional y autonomía para los fines que tiene establecidos, la producción de bienes o servicios.

Sin duda, la parte más controvertida de dicha definición es la equiparación que viene haciendo la jurisprudencia del término “centro de trabajo” con “lugar de trabajo”, siendo este último concepto más amplio. El Tribunal Superior de Justicia de Aragón en su sentencia dictada el 5 de abril de 2001, realiza esta

---

<sup>2</sup> Vallejo Dacosta, R., & Lafuente Pastor, V. Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.



equiparación, de manera muy clara *“A juicio de esta Sala, el término: "centro de trabajo de la empresa principal", a los efectos de lo dispuesto en los artículos 24.3 y 42.2 de la LPRL, debe entenderse como el lugar de trabajo de la empresa principal, lo que no exige que haya una organización empresarial específica en ese lugar, ni que el mismo este dado de alta ante la autoridad laboral, pero sí que requiere que, si no se trata de una instalación propia de la empresa principal, sino de un tercero, que haya una efectiva presencia de la empresa principal en el lugar de trabajo.”* Es decir, se contempla una definición más abierta, inclusiva y flexible que la regulada en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El TSJ de Aragón, en su sentencia del 5 de abril de 2001, llega a esta equiparación apoyándose en el artículo 6.4 de la Directiva 89/391/CEE, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, en la cual se refiere a “lugar de trabajo” y no a “centro de trabajo” al hablar de coordinación de actividades empresariales en el marco de la PRL.

Otra equiparación clara es la que lleva a cabo el Tribunal Supremo el 18 de abril de 1992 en la sala IV, en el caso de un trabajador de una empresa contratista que se cayó de un poste de un tendido eléctrico, argumentando que a pesar de que esas líneas se encuentran en el campo, son sin duda instalaciones de la empresa principal. Ésta estaba obligada a garantizar su adecuada conservación y buen estado, con el fin de evitar daños o accidentes que las mismas pudieran ocasionar por su deterioro o desperfectos, por lo que la propia sentencia equipara las instalaciones del suceso a “centro de trabajo”.

*“En el mismo sentido se ha pronunciado la doctrina judicial más autorizada, que ha sostenido que el término "centro de trabajo" empleado por los artículos 24.3 y 42.2 de la LPRL no sólo debe ser entendido en el sentido previsto en el art. 1.5 del ET, lo que conduciría a un concepto demasiado restrictivo, sino que atendiendo a la finalidad del legislador de garantizar la seguridad y la salud del trabajador debe considerarse centro de trabajo el lugar de trabajo.”<sup>3</sup>*

Una vez clara la figura del empresario titular del centro de trabajo, la determinación de las obligaciones de este –que a continuación se verán-, estarán condicionadas a si cuenta o no con trabajadores a su cargo.

**C)Empresario principal:** El RD 171/2004 lo define como *“El empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y que se desarrollan en su propio centro de trabajo”*

Debido a la falta de definición legal, existe cierta controversia a la hora de establecer los que se determina como “propia actividad”, debiendo de acudir de tal forma a la doctrina judicial para su determinación.

La Sentencia del Tribunal Supremo, de la Sala IV, del 24 de noviembre de 1998 ha determinado la existencia de dos interpretaciones basadas en dos teorías:

1) Teoría de la indispensabilidad, esta hace referencia no solamente a la propia del ciclo productivo, sino también otras actividades que, aunque no propias del proceso productivo, resultan imprescindibles para el correcto desarrollo de la actividad, como puede ser el servicio de mantenimiento y limpieza

---

<sup>3</sup> STSJ de Aragón, 5 de abril de 2001

2) La teoría de la inherencia, solo entiende por “propia actividad”, las tareas que corresponden al ciclo productivo. Excluyendo las labores no «nucleares» de dicho concepto y, en consecuencia, de la regulación del art. 42 ET.

A modo de ejemplo, El Tribunal Supremo en su sentencia del 18 de enero de 1995, siendo el empresario principal el Órgano de gobierno de la Junta de Castilla y León, concluyó que no correspondía a la propia actividad las actividades complementarias inespecíficas como la prestación de servicios de seguridad y protección, propio de las empresas de seguridad contratadas. Contrariamente, la posterior Sentencia del Tribunal Supremo del 24 de noviembre de 1998, considero propia actividad el servicio de comedor y cafetería de un colegio mayor, conteniendo que la empresa principal «presta los servicios propios de un Colegio Mayor que comprende tanto colaboración en la formación de los alumnos, como su alojamiento y manutención, proporcionándoles desayuno, comida y cena» y que «tal servicio de comidas forma parte esencial del cometido del Colegio Mayor de forma que, de no dispensarse la prestación alimenticia a los colegiales, quedaría incompleta la labor del Centro que se integra con dos áreas de actividad: una, la docente y otra, la de hostelería de unas específicas características pues ha de contribuir a la formación integral de los colegiales»<sup>4</sup>.

Respecto al sector de la construcción, con esta teoría tan estricta de la inherencia, surgió en su momento la polémica de si la construcción integra el ciclo productivo de la promoción inmobiliaria, es decir, si debería de ejecutar la obra el promotor en el caso de que no contratara. En principio, debiera parecer, bajo una óptica económica, que la promoción inmobiliaria pertenece al ciclo productivo de la construcción, ya que a pesar de que se necesiten métodos materiales y humanos y estratégicos muy diversos, no tiene sentido la una sin la otra).<sup>5</sup>

Las sentencias del TS del 20-7-2005 y 02-10-2006 declararon la improcedencia de la responsabilidad solidaria del artículo 42 LET de las empresas inmobiliarias, al no considerarse que estas pertenecieran a la misma actividad, pues “dependencia recíproca no significa unidad de actividad.”<sup>6</sup> Descartando, de este modo, la posibilidad de que la construcción integre el ciclo productivo de la promoción.

Por último, respecto de esta figura jurídica, cabe destacar que en ocasiones, coincidirá con el empresario titular del centro de trabajo, esta concurrencia se dará cuando el empresario titular con trabajadores a su cargo en el centro de trabajo contrate con otro la prestación de servicios de una actividad inherente a su proceso productivo y de esta forma, deberá de responder de las obligaciones de ambos.

**D) Empresario contratista:** *“Persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el empresario principal – en la construcción el promotor-, con medios materiales y humanos bien sean estos propios o*

---

<sup>4</sup> “De lo que podemos colegir que la jurisprudencia ha descartado la tesis de la indispensabilidad, acogiendo la teoría de la inherencia, lo que comporta enfatizar como criterio determinante de la propia actividad la pertenencia al ciclo productivo de la empresa principal, es decir, cuando «de no haberse concretado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial» (STS 24.11.1998). Esta conexión directa con el ciclo productivo de la empresa principal, a diferencia de las actividades indispensables, sí contribuiría decisivamente en la incorporación al producto o resultado final de la empresa principal. Por tanto, necesidad e imprescindibilidad como notas características de la actividad propia (teoría de la inherencia), quedando excluidas las actividades preparatorias, complementarias o auxiliares (teoría de la indispensabilidad).

<sup>5</sup> Vallejo Dacosta, R., & Lafuente Pastor, V. (s.f.). Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>6</sup> Vallejo Dacosta, R., & Lafuente Pastor, V. (s.f.). Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.

*ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o partes de las obras con sujeción a proyecto por el que se rige su ejecución.”*

Esta figura tiene la obligación de cumplir, pero también de hacer cumplir a los subcontratistas, el bloque normativo de prevención de riesgos laborales. Sobre esta figura descansa principalmente el centro de imputación de responsabilidades en materia preventiva.

**E) Empresario subcontratista:** *“Es aquella persona física o jurídica que asumen contractualmente ante el contratista y el empresario principal, la realización de determinadas partes de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.”*

**F) Coordinador o persona encargada de la coordinación en prevención:** *“Esta figura, prevista por el artículo 13 del RD 171/2004 de CAE, consiste en una o más personas designadas por el titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él. Su función consistirá en velar porque las contratadas den cumplimiento a la normativa en PRL.”*

Cabe destacar esta figura ya que es un medio preferente, como medio personal de coordinación que es, cuando existe concurrencia de actividades empresariales, y la interacción sea compleja o especialmente peligrosa.

Para el desarrollo de las funciones de coordinador de prevención, la ley viene exigiendo que la persona sobre la que recae esta figura, tenga, como mínimo, formación de nivel intermedio, es decir, grado superior de FP en prevención de riesgos laborales. Veremos como la disparidad legislativa en la formación preventiva exigida, dependiendo de la figura de que se trate, crea disfunciones evidentes.

Así, dentro del sector de la construcción, el coordinador de prevención regulado en la normativa sectorial (RD 1627/1997) es el denominado “coordinador de seguridad y salud”. Esta figura, -que será analizada con mayor precisión cuando se aborde la problemática en el sector de la construcción de una forma más amplia y crítica-, debe de estar integrado en la dirección facultativa, pero, paradójicamente, no se le exige formación preventiva alguna, aun cuando en la Guía Técnica del RD 1627/1997 (sin eficacia normativa) se recomienda un curso específico de 200 horas. Esto llama especialmente la atención, teniendo en cuenta que incluso al recurso preventivo, se le exige una formación preventiva de nivel básico, es decir de 30 o 50 horas, y que a la persona encargada de la coordinación regulada en el RD 171/2004 se le exige una formación mínima de nivel intermedio.

Se hace llamativa, el tratamiento tan diferente en cuanto a formación preventiva exigible, ante figuras que no coinciden exactamente en la responsabilidad que asumen en la coordinación preventiva, pero que son personas que igualmente gestionan la coordinación preventiva. Una muestra más, de las incoherencias que presenta el régimen jurídico de la coordinación de actividades empresariales. Por ejemplo, el recurso preventivo, con una formación preventiva de nivel básico, puede ser medio de coordinación (artículo 13 RD 171/2004), pero es lo cierto que a los medios personales de coordinación se le exige formación de nivel intermedio.

**H) Delegado de prevención:** Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, aunque la Ley ha dispositivizado esta figura permitiendo que los convenios colectivos adopten otra forma de elección, siempre que sean los trabajadores o sus representantes los que procedan a la elección. *“Los delegados de prevención o en su defecto, representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo, cuyos trabajadores*

*desarrollen actividades en el centro de trabajo, estarán capacitados para recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de las actividades preventivas, a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en este. Art 15.3.c) del RD de CAE.”*

A los delegados de prevención se les otorgan las garantías del artículo 37 de la LPRL. La jurisprudencia ha determinado que los delegados de prevención convencionales, para distinguirlos de los legales regulados en la LPRL, aunque no sean representantes de los trabajadores, tienen derecho también a las garantías del artículo 68 ET, entre ellas el crédito horario, considerado que los delegados de prevención, aunque no ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a dicho crédito horario en los mismos términos que los miembros de comité de empresa y delegados de personal.

De este modo, en relación con el conflicto originado en AENA, el Tribunal Supremo en su sentencia del 16 noviembre 2016 (RC 3757/2014), establece que el reconocimiento de las garantías del art. 68 LET no está exclusivamente ligado al ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes legales de los trabajadores que son miembros del comité de empresa o delegados de personal, sino que también lo es aplicable a quienes realicen tareas de protección y prevención de riesgos laborales. Por tanto, el TS ha extendido las garantías de los representantes de los trabajadores a los elegidos por vía convencional, no siendo representantes de los trabajadores.

### **3. PLURALIDAD DE SUPUESTOS DE CONCURRENCIA. LOS CIRCULOS CONCENTRICOS DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES.**

#### **3.1. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo**

El artículo 24 de la LPRL, comienza en su apartado 1 estableciendo lo siguiente “cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”. Y continua diciendo “a tal fin, se establecerán los medios de coordinación que sean necesarios y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores”.

En este caso no existe jerarquía entre empresas, es por ello que nos encontramos ante un supuesto de carácter horizontal, debiéndose de esta manera establecer los medios de coordinación e información necesarios entre empresas.

### 3.1.2. Las obligaciones de cooperación y los medios de coordinación.

El artículo 24 de la LPRL, establece la obligación de cooperación y a tal fin, el establecimiento de los medios de coordinación, de todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en un mismo centro de trabajo, con el objeto final de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores.

En el Real Decreto 171/2004, se establecen con detalle y con carácter de derecho mínimo, aunque con cierta flexibilidad –como se ha hablado antes-, la obligación de cooperación y los medios de coordinación.

Por otro lado, respecto el sector de la construcción, “los medios de coordinación serán los establecidos en el 1627/1997 y en la disposición adicional decimocuarta de la LPRL, es decir, los coordinadores de seguridad, en el primer caso, y los recursos preventivos, en el segundo”.

Volviendo al RD 171/2004, su artículo 3, detalla los objetivos de la CAE, siendo estos los siguientes:

- A) La aplicación de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de PRL.
- B) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes.
- C) El control de todas las interacciones desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles.
- D) La adecuación entre los riesgos y las medidas aplicadas para su prevención.

La obligación de cooperación entre empresarios concurrentes, independientemente de que existan o no relaciones jurídicas entre ellos, se encuentra establecida en el art 4 del RD 171/2004, abarcando este, dos deberes fundamentales:

-Deber de información: Estando todos los empresarios concurrentes y trabajadores autónomos obligados a informar acerca de los riesgos específicos que desarrollen y puedan afectar al resto de trabajadoras y en particular sobre aquellos riesgos que puedan verse agravadas o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia. La información, deberá de ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzcan cambios significativos en las actividades concurrentes a efectos preventivos o en situaciones de emergencia.

En cuanto a su carácter formal, se recomienda que la información se dé por escrito, no obstante, en caso de que alguna empresa genere riesgos determinados como graves o muy graves, no existirá opción, siendo obligatorio proporcionarla por escrito.

Por último, toda la información referenciada, cuyo ámbito es interempresarial, se deberá también proporcionar a los trabajadores.

-Deber de coordinación: Los medios de coordinación están regulados en el Capítulo V del RD 171/2004.

Para establecer estos, se deberá de tener en cuenta, el grado de peligrosidad de las actividades desempeñadas, el número de trabajadores y la duración de las actividades desarrolladas. (Art 5 RD 171/2004)

El artículo 11 del RDCAE establece un listado, no exhaustivo de los medios de coordinación, dejando en su artículo 12 a los empresarios concurrentes libertad para establecer los medios de coordinación que consideren necesarios y pertinentes. Haciendo, de este modo, titubear el carácter imperativo de la norma visto en el apartado anterior.

En cuanto los medios de coordinación, recomendados por la norma, son los siguientes:

- A) Intercambio de información y comunicaciones.
- B) Celebración de reuniones periódicas.
- C) Reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud, o en defecto de estos, de los delegados de prevención.
- D) Impartición de instrucciones.
- E) Establecimiento de medidas específicas en materia de PRL, o de procedimientos o protocolos de actuación.
- F) Presencia de recursos preventivos.

Los recursos preventivos son una figura muy destacable dentro de la CAE, esto se debe a la obligatoriedad de la presencia de los mismos en los supuestos de prestación múltiple cuando los riesgos se puedan ver agravados o modificados por dicha concurrencia (artículo 32.1. bis de la LPRL y 22 bis del RD 39/1997), además de las altas responsabilidades que se les atribuyen (artículo 35 del RD 39/1997). Como se va a analizar a continuación, esta figura cuenta con grandes deficiencias, que entorpecen de forma perceptible la CAE, encontrándonos una vez más, ante un simple formulismo en una figura tan relevante dentro de la coordinación de actividades empresariales.

De acuerdo con el artículo 32 bis 2 de la Ley 31/1995, podrán ser designados como recursos preventivos:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa

- Uno o varios miembros del servicio de prevención de la empresa
- Uno o varios miembros del servicio o de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Por su parte, el apartado 4 del artículo 32 bis de la LPRL, contempla que el empresario puede “asignar” a uno o varios trabajadores aunque no estén contemplados en ninguno de los apartados anteriores. En definitiva, cualquier trabajador de la empresa pueda asumir estas funciones, si cuentan con la formación adecuada.

Esta designación, se llevará a cabo sin la posible negativa del trabajador de acuerdo con el artículo 32 BIS de la LPRL , lo que , sobre todo cuando se trata de trabajadores que no forman parte de la estructura preventiva de la empresa, trae consigo, comúnmente una falta de motivación, que repercute en el desempeño de sus funciones como tal. Los RP, deberán de contar como mínimo con el nivel básico de PRL, es decir, un curso de 50-60 horas, (60 horas en el caso de la construcción de acuerdo con el CC de construcción).

También cabe la posibilidad de que la empresa realice un concierto específico con un servicio de prevención ajeno en caso de contar con un modelo interno de organización preventiva, de acuerdo con el criterio técnico nº83/2010 de Inspección de trabajo sobre presencia de recursos preventivos. Posibilidad muy raramente utilizada porque no entra dentro del precio del concierto y supone un encarecimiento notable de costes.

En la práctica, la designación de recursos preventivo adquiere una finalidad más formalista que practica. Esto es debido principalmente al, normalmente insuficiente, nivel de formación exigido y al deficiente método de designación de los mismos cuando se opta por el apartado 4 (trabajadores “asignados”). Una formación de nivel básico de 50-60 horas puede no ser adecuada en la vigilancia de trabajos de especial peligrosidad o de concurrencia de actividades que presenten especial dificultad técnica. Por otra parte, la preponderancia en la “asignación” del recurso preventivo, frente al nombramiento de un trabajador “designado” o un integrante del SPP o técnico del SPA, hace que la compatibilidad de las tareas productivas con las preventivas de RP se decante en una falta de presencia cuando ocurre el accidente de trabajo, por falta de asignación de tareas específicas de vigilancia.

Es reseñable la falta de garantías otorgadas a los recursos preventivos, pues estos deben asumir una carga y responsabilidad de trabajo adicional decidida unilateralmente por el empresario y que, a mi juicio, excede del ‘ius variandi’ ordinario de este. En definitiva, el RP está obligado a asumir dicho cargo, aunque sea en contra de su voluntad y sin apreciar mejora alguna en sus condiciones laborales. El resultado: un desempeño ineficaz.

En este punto, cabe considerar si la “asignación” de recurso preventivo debería de obtener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 LET). La doctrina administrativa no entra al fondo de la cuestión. El criterio técnico de la inspección de trabajo 83/2010 remite a la jurisprudencia. Simplemente deja constancia de que la Dirección General de Trabajo en consulta de fecha 27/02/2009 mantiene que no les corresponde a los recursos preventivos las garantías otorgadas a los representantes de los trabajadores en el artículo 30.4 de la LPRL.

En cuanto a los Tribunales, no admiten dicha modificación sustancial, a mi juicio, desvalorizando la figura de los RP, así pues, la STS de Navarra del 17 de octubre (num.309/2018), sostiene que los RP no son responsables de la PRL, dado que sus funciones se limitan a vigilar el cumplimiento de algunas actividades preventivas, no llevando acarreadas las notas de habitualidad, permanencia y capacidad de decisión propias de los trabajadores designados o de los técnicos de prevención y por tanto dichas modificaciones no tienen el carácter de sustanciales. Ahora bien, en ciertos trabajos dada la exposición permanente a los riesgos (como es el caso del sector de la construcción), si se podría determinar las notas de habitualidad y permanencia. En cuanto a la capacidad de decisión, cabría plantearse si es necesario demandarla ya que otras figuras como algunos técnicos de prevención integrados en el sistema prevención de la empresa cuyas funciones son el asesoramiento, diseño o control de riesgos, se encuentran subordinados en cuanto a la toma de decisiones.

G) Designación de personas encargadas de la coordinación de la CAE.

Siendo la formación requerida para el desarrollo de este cargo el de nivel intermedio al menos, en la realidad no se ha potenciado suficientemente el grado superior de FP ni se incentiva a las empresas a que recluten a estas personas para la CAE. Como consecuencia, las empresas establecen medios de coordinación más formales y menos efectivos como el mero intercambio de información.

La iniciativa para establecer los medios de coordinación y en su caso, la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, corresponderá al empresario titular del centro de trabajo siempre y cuando este tenga trabajadores que desarrollen sus actividades en dicho centro, en caso contrario, la iniciativa corresponderá al empresario principal.

Los empresarios concurrentes, deberán de informar a sus trabajadores de los medios de coordinación existentes. En caso de que se establezca como medio de coordinación la designación de recursos preventivos, se les facilitara a los trabajadores la identificación de estos. Además, en caso de que los medios de coordinación previstos no cumplan con sus objetivos u estos no sean suficientes, deberán actualizarse. (Art 12 RD 171/2004)



El artículo 13 del RD 171/2004, establece como medio de coordinación preferente la designación de una o más personas encargadas de las coordinaciones de las actividades preventivas. El establecerse como “preferente” da a ver, cierta flexibilidad por parte del legislador donde, una vez más, se pone en entredicho el carácter imperativo de la norma. No resulta muy pertinente que una norma, máxime si regula un tema de prevención de riesgos laborales, establezca meras recomendaciones o criterios de preferencia.

Los supuestos preferenciales para la designación de personas encargadas de la prevención son: (Art 13 RD 171/2004)

- ✓ Cuando se desarrollen trabajos considerados reglamentariamente como peligrosos o cuando existan riesgos específicos.
- ✓ Cuando por la naturaleza de las actividades desarrolladas, existan dificultades para controlar la interacción entre las diferentes empresas concurrentes y que como consecuencia pudieran causar riesgos determinados como graves o muy graves.
- ✓ Cuando existan dificultades para poder evitar que se desarrollen actividades que sean incompatibles entre sí desde el punto de vista de la prevención de riesgos.
- ✓ Cuando debido al número de trabajadores o de empresas concurrentes, tipo de actividades o características del centro de trabajo exista especial complejidad para la coordinación.

Las personas que podrán ser designadas como encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, son contenidas en el artículo 13 del RD 171/2004. Estas, en todo caso, deberán de contar como mínimo, con el nivel intermedio de formación en PRL contemplado en el artículo 36 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Este implicara una formación de grado superior y con los contenidos del programa que establece el anexo V del RD 39/1997. Dichos contenidos son adjuntados en el anexo 1 de este documento. Dicha formación debería ser también extensible a otras figuras como los recursos preventivos (si las labores de supervisión preventiva que desarrollan (trabajos especialmente peligrosos o interacción entre diversas empresas, desborda la formación básica que se le exige legalmente).

Las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán de mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

Las funciones de estas personas son cumplir con los objetivos de la coordinación contenidos en el artículo 3 del RD 171/2004, servir de cauce para el intercambio de información entre los empresarios concurrentes y cualquier otras encomendadas por el empresario principal (art 14 RD 171/2004).

Para el correcto ejercicio de sus funciones, deberán de conocer todas las informaciones de carácter preventivo, poder acceder a cualquier zona del centro de trabajo, poder impartir a las empresas

concurrentes instrucciones, poder proponer la adopción de medidas para la prevención de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores concurrentes (art. 14 RD 171/2004).

### **3.2. Concurrencia de trabajadores de distintas empresas cuando existe un empresario titular**

Las obligaciones del empresario titular del centro de trabajo se encuentran tipificadas en el artículo 24.2 de la LPRL, el cual establece lo siguiente *“el empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores”*, -en los términos contenidos en el artículo 20 de Ley de Prevención de riesgos laborales que regula dichas medidas de emergencia. Esta regulación, se encuentra más ampliamente desarrollada en el Capítulo III del RD 171/2004, en cuyo articulado podemos encontrar, principalmente, las obligaciones del empresario titular del centro de trabajo, y en su último artículo, las medidas que deberán de adoptar los empresarios concurrentes.

No obstante lo anterior, las obligaciones del empresario titular difieren dependiendo de si este cuenta con trabajadores a su cargo. De este modo, en caso de que sus trabajadores desarrollen actividades en su centro de trabajo, a las obligaciones existentes entre empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo -que han sido desarrolladas en el sub apartado anterior- se acumularán a las propias del empresario titular del centro de trabajo contempladas en el Capítulo III del RD 171/2004. Además, el art 12.1 del RDCAE contempla que *“la iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste”*

Nos encontramos ante una relación interempresarial de tipo vertical. De este modo la empresa titular, como ya se ha avanzado, tiene obligaciones respecto de todos los empresarios concurrentes en su centro de trabajo contenida en la normativa anteriormente mencionada, y ahora objeto de desarrollo:

- Deber de información: Este deber abarca la obligación de informar a los empresarios concurrentes de los riesgos propios del centro de trabajo, las medidas aplicables para tales riesgos y las medidas de emergencia Art 7 RDCAE).
- Deber de impartir instrucciones: El empresario titular del centro de trabajo deberá de proporcionar instrucciones suficientes y adecuadas a las empresas concurrentes sobre las medidas que deben de

aplicarse en caso de emergencia y de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores.

Tanto las instrucciones como la información deberán de ser impartidas antes del inicio de la actividad y cuando sucedan cambios relevantes, además deberán de proporcionarse por escrito en caso de riesgo grave o muy grave.

Estas obligaciones del empresario titular tienen, en principio, un carácter interempresarial, es decir, sus obligaciones se limitan sobre las empresas concurrentes sin tener ningún deber propio respecto de los trabajadores de estas, y tampoco, a diferencia del empresario principal, tiene el deber de vigilancia y la consecuente responsabilidad solidaria que esta implica.

El empresario titular del centro de trabajo podrá ser sancionado por el incumplimiento de sus obligaciones.

A título de ejemplo, cabe mencionar la sentencia del TSJ de Castilla La Mancha el 23 de enero de 2014 (99/2014). En este caso, el empresario titular del centro de trabajo, fue sancionado por omisión de las medidas de seguridad con una multa de 20.491€, además de un recargo de prestaciones del 50% sobre cualquier prestación económica cuyo origen fuera causada el accidente mortal. Este es el caso de un trabajador cuya empleadora había sido subcontratada por la empresa a la cual había contratado la empresa titular para el transporte de productos de limpieza. El accidente se produjo en el momento que el transportista se encontraba descargando la mercancía dentro del centro de trabajo, siendo golpeado por las puertas traseras del camión debido a una fuerte ráfaga de viento-. Si bien es cierto que la empresa titular del centro de trabajo le entregó a la entrada de trabajo copia de un documento en el cual se detallaban las medidas de seguridad para la descarga de camiones, esto no se consideró suficiente para cumplir las obligaciones que impone el RD 171/2004 es sus artículos 7 (Información) y 8 (Instrucciones), dado que incumplió las siguientes obligaciones preventivas: el empresario titular del centro de trabajo no informo a los otros empresarios concurrentes acerca los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que deben aplicar y tampoco dio al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo ni sobre las medidas a toma. Incumpliendo de este modo, los artículos 7.1 y 8.1 de el RD 171/2004. Determinando la sentencia, que si estas obligaciones no se hubiesen incumplido, el accidente probablemente, se hubiese podido evitar.

Por último, el artículo 9 del RCAE establece las medidas que deberán de adoptar todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo. Estas medidas son las siguientes:

-Tener en cuenta la información recibida por el empresario titular incluyendo en esta la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la LRPL.

-Cumplir con las instrucciones proporcionadas por el empresario titular

-Comunicar a todos los trabajadores la información y las instrucciones recibidas según lo previsto en el artículo 18.1 de la LRPL.

Para el sector de la construcción, las obligaciones que anteriormente citadas para el empresario titular del centro de trabajo corresponderán al promotor, entendido como tal “cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra”. (Art 2.1.c) RD 1627/1997.

### **3.3. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal**

Este supuesto, se encuentra regulado en el artículo 24.3 de la LRPL y desarrollado en el Capítulo IV del RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales.

En el caso del sector de la construcción, -como ya se verá- las obligaciones comprendidas en el citado capítulo para el empresario titular corresponderán al contratista, entendiendo como tal, la definición dada en el RD 1627/1997 “persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.”

El análisis de las obligaciones relativas a la empresa principal con las contratistas o subcontratistas no se limitan a señalar sólo las de propia actividad, sino que deben analizarse también las posibles obligaciones de la empresa principal en supuestos distintos de la propia actividad (seguridad privada o limpieza, respecto a la construcción, por ejemplo). Por ello, a continuación vamos a analizar atendiendo, a si pertenece a la propia actividad o no, pero desarrollan su actividad en el centro de trabajo del empresario principal o si no se realiza en el centro de trabajo o no, pero los trabajadores utilizan maquinaria, equipos o productos y materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

#### **3.3.1 Contratistas y subcontratistas que sean de la propia actividad.**

Para determinar si las actividades realizadas por las empresas contratistas y subcontratistas en el centro de trabajo de la empresa principal pertenecen a la propia actividad, se tendrá en cuenta la teoría de la

inherencia anteriormente descrita, entendiendo como tales las actividades inherentes a su ciclo productivo. En este caso, el empresario principal se convierte en deudor de seguridad.

El empresario podrá ser sancionado cuando incumpla sus obligaciones, pudiéndose extender dicha sanción hasta el recargo de prestaciones por construcción jurisprudencial. El artículo 164 de la Ley General de Seguridad Social establece que “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzcan por no haberse observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo”. Si bien es cierto que este recaerá directamente sobre el empresario infractor y que se prohíbe cualquier intento de asegurar el riesgo. “En los supuestos en los que concurre un fenómeno de descentralización productiva, se ha de acudir también a lo dispuesto en los arts. 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 42.3 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Ambos preceptos establecen la responsabilidad solidaria con los contratistas y subcontratistas del empresario principal, por el cumplimiento, durante el período de contrata, de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores a los que den ocupación en los centros de trabajo de la empresa principal, cuando, tratándose de obras y servicios de su propia actividad, la infracción se haya producido en el centro de trabajo del empresario principal.” La finalidad de compartir esta responsabilidad consiste en evitar que la insolvencia del empresario directamente infractora acarree que el beneficiario del recargo se quede sin su cobro, al no regir aquí el principio de automaticidad, como en las prestaciones de la SS. Téngase en cuenta que al estar prohibido su aseguramiento por ley, los casos de insolvencia son muy frecuentes y normalmente el accidente se produce en las subcontratas de más endeble estructura preventiva y sin un fondo social que soporte la imposición del recargo. La imposición de estos recargos presenta naturaleza mixta, sancionatoria, resarcitoria y prestacional.

La responsabilidad solidaria del empresario principal, es objeto de análisis, dada su relevancia. El mero hecho de suscribir pactos en los contratos mercantiles entre contratista y subcontratista eludiendo la responsabilidad solidaria contemplada en el artículo 42.3 del RD 5/2000, es calificado como infracción muy grave en el artículo 13.14 de la LISOS. Es decir, basta que figure la cláusula elusoria de la responsabilidad solidaria, normalmente impuesta por el empresario principal, para que se imponga una sanción de naturaleza muy grave. De este modo, cabe destacar la sentencia del TSJ de Madrid sala de lo social del 25/02/2014. En este caso, la empresa principal, establece en el contrato de subcontratación, una cláusula con el fin de eludir en fraude de ley la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales contemplada en el artículo 42.3 de la Ley 5/2000. *“Concretamente la cláusula de referencia establece lo siguiente: si el incumplimiento imputable a la subcontratista o del personal a su cargo diera lugar a sanción en firme por la Inspección de Trabajo, Seguridad y Salud o cualquier otro organismo de la cual sería*

*puntualmente notificado, el subcontratista asumirá totalmente el importe de dicha sanción, deduciéndose el mismo de la primera certificación o saldo pendiente de pago.*<sup>7</sup> Por estos hechos, Inspección de Trabajo levantó acta de infracción contra la empresa principal por infracción muy grave tipificada en el artículo 13.14 de la Ley 5/2000, con una sanción por importe de 40.968 euros.

El artículo 13.14 de la Ley 5/2000, al establecer como infracción muy grave los pactos suscritos en fraude de Ley, requiere como elemento esencial un acto que, pese a su apariencia de legalidad, viole el contenido ético de los preceptos que lo amparan, tal como expresan las Sentencias del Tribunal Supremo de 28/01/2005 y de 31/10/ 2006. Por otro lado, *“la solidaridad que establece el artículo 42.3 de la LISOS es una responsabilidad basada en la negligencia o cumplimiento de sus deberes de vigilancia y coordinación que es impuesta a todo aquel empresario que en calidad de principal contrata con otros la obra”*<sup>8</sup>. Por lo que, en base a los hechos, se dilucida la existencia de fraude de ley, descartando dicha sentencia, dos derechos referenciados en su defensa por la parte demandada y que son contemplados en el Código Civil: la libertad de pactos prevista en el artículo 1255 y el derecho de repetición. El segundo ampara al contratista si le es impuesta una sanción con responsabilidad solidaria en caso de considerar que las consecuencias de los incumplimientos son culpa del subcontratista, pero la cláusula utilizada en este caso, no utiliza el término ‘repetición’ sino el término de ‘repercusión’, es decir, *“de una verdadera cláusula elusoria que pretende evitar, en fraude de ley, la responsabilidad que sólo incumbe a la empresa principal, sin que tampoco pueda derivarse toda la responsabilidad económica a la constructora como se hace en la cláusula en cuestión puesto que ello claramente determina una desaparición del contenido y efectos de la responsabilidad solidaria impuesta a la empresa principal, cuando el título de imputación es individual y por una modalidad comisiva de exclusiva responsabilidad suya”*.<sup>9</sup>

Desestimando, finalmente, el Tribunal Supremo este recurso de suplicación, manteniendo de esta manera la sanción impuesta por Inspección de Trabajo.

Siguiendo con las obligaciones del empresario principal, continuaremos con el deber de vigilancia, la cual conllevará responsabilidad solidaria. El artículo 10 del RDCAE, establece el deber de vigilancia. Este consiste en vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de las empresas contratistas y subcontratistas que realicen tareas de su propia actividad - aunque como más adelante se verá, la jurisprudencia más reciente está extendiendo cada vez más por el deber de vigilancia no solo cuando pertenezca a la propia actividad sino también cuando se determina que se encuentre bajo su “esfera de responsabilidad”- y que se desarrollen en su centro de trabajo, comprobando que los empresarios

---

<sup>7</sup> STSJ de Madrid del 25/02/2014, rec.(1624/2013).

<sup>8</sup> STSJ de Madrid del 25/02/2014, rec.(1624/2013).

<sup>9</sup> STSJ de Madrid del 25/02/2014, rec.(1624/2013).

contratistas y subcontratistas cumplen con sus obligaciones y no en vigilar el comportamiento de los trabajadores de dichas empresas..

El alcance objetivo del deber de vigilancia es matizado en el artículo 10 del RD 171/2004, señalando las materias sobre las cuales el empresario principal debe de exigir su cumplimiento al empresario contratista y subcontratista. Siendo estas las siguientes:

- Exigir por escrito y antes del inicio de la actividad la acreditación de que han realizado la evaluación de riesgos para las obras y servicios contratados y la planificación de su actividad preventiva.
- Acreditación por escrito de que las empresas contratistas y subcontratistas han cumplido con su deber de información y formación respecto de los trabajadores que van a llevar a cabo la obra o servicio. En caso de las subcontratas, será el empresario contratista el que deberá de exigir por escrito dicha acreditación al empresario subcontratista para su entrega al empresario principal.
- El empresario principal deberá de comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido los apropiados medios de coordinación entre ellas.

El incumplimiento del deber de vigilancia se encuentra tipificado en el artículo 42.3 de la LISOS. Este contempla que la empresa principal responderá solidariamente conjuntamente con la totalidad de la cadena de subcontratación, con la que mantenga una obligación jurídico-contractual, en relación con los trabajadores que desarrollen sus actividades en el centro de trabajo de la empresa principal siempre y cuando la infracción se produzca en dicho centro de trabajo. Es por ello, que el nivel de diligencia del empresario principal en los supuestos de descentralización productiva debe ser máximo junto con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la LPRL y su normativa de desarrollo (RD 171/2004). Esta responsabilidad, por construcción jurisprudencial, será extensible al recargo de prestaciones.

El precepto legal mencionado, tiene una configuración jurídica cercana a la responsabilidad objetiva, es decir, ligada a conductas culposas o negligentes. En este orden, la sentencia del Tribunal Supremo del 18 de abril de 1992 matiza en sus fundamentos de derecho que " la responsabilidad solidaria del empresario principal ha de ser matizada, vinculándola a la idea de «empresario infractor», de forma que la existencia de esa responsabilidad ha de ir unida a una conducta negligente o inadecuada de aquél, o a la concurrencia de falta de cuidados precisos por parte del mismo o a la no adopción de medidas evitadoras del riesgo que sea imputable de alguna manera a ese empresario principal".

No obstante, la jurisprudencia más reciente ha matizado esta responsabilidad solidaria, que deja en un plano secundario la teoría culpabilística, asumiendo una responsabilidad causi objetiva, imputándose los

daños independientemente de que haya incurrido o no mediando culpa. Esto se puede ver reflejado en la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2010, es el caso de un aprendiz de almacenero que sufrió un accidente de trabajo en el desmontaje de una estructura auto portante al caer de 5m de altura y que, como consecuencia, le ocasionó lesiones permanentes no invalidantes. El trabajador no tenía experiencia ni formación en trabajos en altura. En su tercer fundamento de derecho, la sentencia mantiene que “no puede sostenerse la exigencia culpabilista en su sentido más clásico y sin rigor atentatorio alguno, fundamentalmente porque no son parejas la respectiva posición de empresario y trabajador en orden a los riesgos derivados de la actividad laboral, desde el punto y hora en que con su actividad productiva el empresario «crea» el riesgo, mientras que el trabajador -al participar en el proceso productivo- es quien lo «sufre»” y sigue diciendo que “la deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que actualizado el riesgo [AT], para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá incluso- de las exigencias reglamentarias”.

### **3.3.2. Contratas y subcontratas que no sean de la propia actividad.**

En este caso, nos retrotraeríamos a las obligaciones de los supuestos 3.1 y 3.2 ya que, al empresario principal solo se le imponen las obligaciones derivadas de la concurrencia (cooperación, coordinación e información) y los derivados de la titularidad del centro de trabajo (información e instrucciones).

No obstante, la jurisprudencia viene exigiendo responsabilidad solidaria en el recargo de prestaciones en los casos que, aunque la actividad realizada no pertenezca a la propia actividad se encuentre dentro de la esfera de responsabilidad del empresario titular.

Para determinar la existencia de responsabilidad solidaria en el recargo de prestaciones, la jurisprudencia viene atendiendo al criterio de comprobar si el accidente guarda relación con una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad independientemente de que dicha actividad pertenezca o no a la propia actividad.

Así, por ejemplo, es cierto que el Tribunal Supremo, en su sentencia del 18 de enero de 2010, concluye que, en caso de subcontratación, al empresario principal “se le impone una obligación específica de vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones del contratista en materia de seguridad en el trabajo, cuando se trate de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, y, en general cuando las labores del contratista se realicen en su centro de trabajo”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Recargo de prestaciones y responsabilidad solidaria de la empresa principal. Cometario de la STS del 18 de enero de 2010. AGM abogados.



Sin embargo, la doctrina más reciente ha virado su criterio, determinando que la empresa principal asume responsabilidad en materia de recargo de prestaciones, debiendo comprobarse si el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad.

De este modo, el TSJ de Asturias el 7 de febrero de 2014 se pronuncia en el caso de una empresa dedicada a la fabricación de papel, que contrata a una segunda empresa para la demolición de unas antiguas instalaciones y se elaboró el correspondiente plan de seguridad y salud para dicho trabajo en los términos marcados por el RD, a continuación se elaboró un anexo a dicho plan donde se toma la decisión por parte de la empresa papelera de cambiar ciertos trabajos, en concreto, el mantener la fachada principal.

El suceso ocurre mientras uno de los trabajadores de la empresa contratada se encontraba realizando los trabajos de demolición cuando se desplomó la pared de la fachada principal sobre la máquina de trabajo que estaba utilizando ocasionándole el fallecimiento. En este sentido, el Tribunal Supremo se ha pronunciado declarando que lo relevante no es que la actividad de la empresa principal sea o no de la propia actividad, sino que la actividad que se desarrolla se encuentre bajo el control de la empresa principal, por lo que no se excluye la responsabilidad de esta dado que el accidente ha tenido lugar dentro de la esfera de responsabilidad del empresario principal.

En este caso, si bien es cierto que la empresa principal no pertenece al sector de la construcción sino al sector industrial, le es de aplicación el RD 1627/1997, ya que la empresa promotora fue la que decidió añadir un anexo en el cual se modificaba la decisión de mantener la fachada en cuenta de demolerla como se había previsto en un principio sin tener en cuenta la estabilidad de esta y que finalmente ocasionó el fallecimiento del trabajador. En este supuesto a la empresa promotora (titular del centro de trabajo) le corresponden las obligaciones del empresario principal, ya que actúa activamente en las decisiones de la obra.

Por todo lo anterior, finalmente, el TS condena a la empresa principal a un recargo de prestaciones del 50%.

Como ejemplo más reciente de este cambio jurisprudencial, a favor de la teoría de la esfera de su responsabilidad, frente a la teoría de la propia actividad, debe citarse la importante sentencia del Tribunal Supremo del 19 de septiembre de 2018, en la que se reconoce el cambio jurisprudencial. Esta sentencia, que será objeto de análisis a lo largo de este trabajo, cita literalmente “que las tareas encomendadas sean ajenas a la propia actividad no comporta la imposibilidad de que se imponga el recargo de prestaciones” (...) “en todo caso, lo decisivo para determinar si la empresa principal asume responsabilidad en materia de

recargo de prestaciones es comprobar si el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad.”

**3.3.3. Contratas y subcontratas, sean o no de la propia actividad, cuando los trabajadores utilicen maquinaria, equipos o productos y materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.**

El último párrafo del artículo 41.1 de la LPRL, establece que “los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores”, el artículo 24.4 de la LPRL, contempla que “estas obligaciones serán también aplicables, respecto de las operaciones contratadas en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal”. Se extiende, por tanto, el deber de información preventiva a fabricantes, importadores y suministradores, de especial importancia en ámbitos como el alquiler de maquinaria y equipos de trabajo.

#### **4. LA PROBLEMÁTICA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

Una de las características principales del sector de la construcción es la externalización productiva. “Las obras de construcción<sup>11</sup> son un observatorio privilegiado de la producción en red y sus devastadoras consecuencias sobre la salud y la seguridad de los trabajadores.”<sup>12</sup>

Por lo anterior, la correcta gestión de la coordinación de actividades empresariales es considerada un pilar fundamental dentro del sector de la construcción.

##### **4.1. Normativa específica**

El RD 171/2004, de coordinación de actividades empresariales, ya estudiado, no resuelve la problemática del sector de la construcción, remitiendo una y otra vez al RD 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción (modificado en algunos aspectos por el RD 604/2006 de 19 de mayo). De este modo, el RD 171/2004, en su disposición adicional primera, establece que las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1627/1997, se regirán por lo establecido en dicho Real Decreto. Lo que plantea cierta contradicción en el análisis normativo de una correcta coordinación en las obras de construcción, al no aplicarse en buena parte el citado RD 171/2004, de coordinación de actividades empresariales, en el sector que más usa y abusa de este modelo de producción.

Otra norma de interés de la CAE dentro del sector de la construcción es la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. La Ley 32/2006 es desarrollada por el RD 1109/2007 de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. El objetivo de este reglamento radica en definir aquellos aspectos de la Ley 32/2006 que requieren desarrollo reglamentario al amparo de la disposición adicional segunda de dicha Ley.

Esta Ley, según el Real Decreto que la desarrolla, *“es la clara expresión de un nuevo modelo que apuesta por una mayor calidad del sistema productivo Español (...), garantizando una mayor productividad y eficiencia empresarial, combinado con una mejor ordenación del régimen de subcontratación que garantiza que la descentralización aporta una mayor eficiencia y especialización a la producción, eliminando aquellas*

---

<sup>11</sup> Obra de construcción y obra: El artículo 2.1. a) del RD 171/2004, define obra de construcción u obra como “cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I.” el artículo 2 de la ley 32/2006 entiende como dichos trabajos, entre otros, “trabajos de excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento”

<sup>12</sup> Héctor Illueca Ballester. Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales en las obras de construcción.

*subcontrataciones que son improductivas desde el punto de vista económico y, sobre todo, perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores.”<sup>13</sup>*

El RD 32/2006, nace de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2011) como parte de su objetivo 1: lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, en especial por las pequeñas y medianas empresas. Con la entrada en vigor de este Real Decreto, *“se aborda por primera vez y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación, importante para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, estableciendo una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores”<sup>14</sup>.* En definitiva, introduce restricciones a la libertad de subcontratación para evitar la contratación masiva, los falsos autónomos y la precariedad laboral. Para esto, junto con la Ley 32/2006, establece las siguientes medidas, las cuales, serán analizadas más detalladamente a lo largo de este apartado:

- ✓ Requisito de solvencia y calidad empresarial
- ✓ Inscripción en el registro de empresas acreditadas
- ✓ Requisito de obligación de estabilidad en el empleo
- ✓ Límites en el régimen de subcontratación
- ✓ Libro de subcontratación
- ✓ Deber de información a los representantes de los trabajadores

Lo cierto es que los resultados, tras quince años de aplicación de la Ley de la Subcontratación en la Construcción, distan mucho de haber cumplido los objetivos perseguidos. El sector de la construcción sigue adoleciendo de los mismos problemas de subcontratación descontrolada; de falta de estructura preventiva de las empresas ubicadas en los eslabones inferiores de la cadena de subcontratación; de un grueso de empresas intensivas de mano de obra que siguen subcontratando indebidamente; de la existencia de un número inaceptable de empresas exclusivamente de mano de obra, que se comportan como prestamistas laborales; de un Registro de Empresas Acreditadas, que, lejos de velar por la calidad y solvencia de las empresas constructoras, se ha convertido en un mero trámite administrativo, que no supone ningún filtro o criba; y de un contingente de trabajadores autónomos que suponen un tercio del total de la población afiliada al sector, y cuyo estatuto preventivo permanece confuso, a caballo entre su consideración mercantil de empresario individual y la tutela que le conceden las normas preventivas sectoriales. Todas estas circunstancias han motivado que la siniestralidad en la construcción siga estando a la cabeza de los

---

<sup>13</sup> Exposición de motivos del RD 1109/2007.

<sup>14</sup> Guía sobre la coordinación de actividades empresariales. UGT Aragón.

sectores preventivos, en relación con la población ocupada, especialmente en cuanto a accidentes graves y mortales.

#### **4.1. Papel y obligaciones de las figuras implicadas en la CAE en el sector de la construcción.**

**-Promotor:** El artículo 2.1.c) del RD 1627/1997 así como el artículo 3.b) la Ley 32/2006, lo define como *“cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra”*.

El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas (art. 5.2.a) Ley 32/2006).

La figura del promotor, se asemeja a la figura del empresario titular del centro de trabajo contemplada en el RD 171/2004 y por ende también sus obligaciones. No obstante lo anterior, es en el RD 1627/1997 donde se establecen las obligaciones específicas del promotor y que, aunque esencia sean las mismas que las del empresario titular (información e instrucciones), se diferencia, sobretodo, en la forma de llevarlas a cabo.

La figura del promotor se va a estudiar en dos bloques. En primer lugar, se analizarán las obligaciones de éste, sin perder cuenta de las obligaciones del empresario titular establecidas en el RD 1627/1997. Finalmente, se analizará el alcance de la responsabilidad del promotor en base a las construcciones jurisprudenciales.

Dentro de las obligaciones del promotor, comenzaremos con el deber de establecer los medios de coordinación. La disposición adicional primera del RD 171/2004 establece que *“los medios de coordinación serán los establecidos en Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra”*. Es decir, en el primer caso coordinadores de seguridad y salud y en el segundo, recursos preventivos.

Dado que los recursos preventivos ya han sido analizados a lo largo de este trabajo, a continuación, se desarrollarán los coordinadores de seguridad y salud.

De acuerdo con el artículo 3 del RD 171/2004, cuando en una obra existan varios proyectistas<sup>15</sup>, y solo en este caso, el promotor deberá de designar un coordinador en materia de seguridad y salud durante la

---

<sup>15</sup> **Proyectista:** El artículo 2.1.d. del RD 171/2004, lo define como “el autor o autores, por encargo del promotor, de la totalidad o parte del proyecto de obra.”

elaboración del proyecto. No obstante lo anterior, aunque no existan varios proyectistas y consecuentemente no sea necesaria la designación de un coordinador durante la elaboración del proyecto, la figura del coordinador suele ser siempre obligatoria durante la ejecución de la obra, dado que, si bien es muy infrecuente la figura de varios proyectos simultáneos a ejecutar, por lo que raramente se designan coordinadores en fase de proyecto, sí es muy habitual la existencia de dos más empresas o dos o más trabajadores autónomos, que ya exige el nombramiento de un coordinador en fase de ejecución. Cabe apuntar que ambas figuras podrán recaer en la misma persona.

Dicha designación no eximirá al promotor de sus responsabilidades de acuerdo con el artículo 3.1 del RD 171/2004 y el artículo 3.4 del RD 1627/1997. Además, el promotor no podrá transferir de ninguna manera esta facultad de designación. El nombramiento deberá de hacerse constar en el libro de la subcontratación y en la comunicación de apertura del centro de trabajo.

Será fundamental la elaboración por parte del promotor de un contrato en el que se establecerán las condiciones de trabajo del coordinador: *“el contrato debería definir la duración del mismo, dedicación del coordinador, sistemas de contratación previstos por el promotor y sus limitaciones, forma de pago, motivos de rescisión, sistemas de prórroga y sistemas de comunicación entre coordinador y promotor.”*<sup>16</sup>

Continuaremos con el deber de información del empresario titular del centro de trabajo contemplado en el artículo 7 del RD 171/2004, que se entenderá cumplido por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud<sup>17</sup> o el estudio básico de seguridad y salud, cuando no sea necesario elaborar un estudio de seguridad y salud, de acuerdo con la disposición adicional primera del RD 171/2004. De esta forma, el artículo 6 del RD 171/2004, establece el deber del promotor de elaborar en la redacción del proyecto un estudio de seguridad y salud, que formará parte inseparable del proyecto de obra o, en su caso, un estudio básico de seguridad y salud si las características del proyecto permitiera la redacción de un Estudio simplificado. Cualquiera de los estudios que sea necesario elaborar, cuando deba de existir un coordinador en materia de seguridad y salud durante el proyecto de elaboración de la obra, le corresponderá a este, bajo su responsabilidad dicho estudio. En caso de no precisarse esta figura, el estudio será realizado por el técnico competente designado por el promotor. Pero, siempre, la obligación de su confección corresponderá al

---

<sup>16</sup> Criterios para la gestión de la coordinación en materia de Seguridad y Salud en fase de ejecución de obra. Fundación MUSAAT.

<sup>17</sup> De acuerdo con el artículo 4 del RD 1627/1997, el promotor estará obligado a elaborar un estudio de seguridad y salud en los proyectos de obras en que se den alguno de los supuestos siguientes:

- a) Que el presupuesto de ejecución por contrata incluido en el proyecto sea igual o superior a 75 millones de pesetas.
- b) Que la duración estimada sea superior a 30 días laborables, empleándose en algún momento a más de 20 trabajadores simultáneamente.
- c) Que el volumen de mano de obra estimada, entendiéndose por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores en la obra, sea superior a 500.
- d) Las obras de túneles, galerías, conducciones subterráneas y presas.

promotor, al que se le exigirán las correspondientes responsabilidades administrativas en caso de incumplimiento o cumplimiento defectuoso o no adecuado.

Como ya se ha apuntado, las obligaciones del promotor no están limitadas meramente a la elaboración del pertinente estudio o estudio básico de seguridad y salud, sino que además debe de comprobar y supervisar la correcta aplicación del mismo.

Por otro lado, continuando con lo regulado en la disposición adicional primera del RD 171/2004, el promotor también debe cumplir el deber de impartir instrucciones en su calidad de empresario titular del centro de trabajo (artículo 8 del RD 171/2004). Éstas se entenderán cumplidas a través de las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, en defecto de este, se entenderán cumplidas a través de la dirección facultativa<sup>18</sup>.

De este modo, la traslación del deber de suministrar información e impartir instrucciones por parte del empresario titular del centro de trabajo, se traduce en:

- Información: Proporcionar el Estudio de Seguridad y Salud al/ los contratistas.
- Instrucciones: A través de la figura del Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución de obra.

Un tema controvertido y polémico es el alcance de la responsabilidad del promotor de la obra y, en concreto, si está incurso en la responsabilidad solidaria que previene el artículo 24.3 LPRL, o para incumplimientos salariales y de cotización, el artículo 42 LET. Partimos de la necesidad de que la actividad realizada pertenezca a la propia actividad para que exista responsabilidad solidaria que exista responsabilidad solidaria es necesario que la actividad realizada pertenezca a la propia actividad. Llegados a este punto, la cuestión que se suscita es si la promoción inmobiliaria pertenece a la misma actividad que la construcción.

En este sentido, la jurisprudencia se ha pronunciado, considerándola que la actividad de promotor no pertenece a la propia actividad de la construcción. Para ello, la jurisprudencia ha venido teniendo en cuenta la teoría de la inherencia y no la de la indispensabilidad, ya mencionadas a lo largo de este trabajo.

Ejemplo de lo anterior, es la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2005, este es un caso de impago de salarios, en el que se discute acerca de si aplicar la responsabilidad solidaria del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores. El Tribunal Supremo, considera inaceptable el siguiente argumento: “la actividad de la promotora es la misma que la de la empresa subcontratada, pues la primera desarrolla

---

<sup>18</sup> **Dirección facultativa:** El artículo 1.g) de la Ley 1627/1997 así como el artículo 3.e) de Ley 32/2006, lo definen como “el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra”.

operaciones o servicios que son esenciales para lograr la finalidad de la segunda, añadiendo que la promotora podría realizar también la actividad de construcción y que en cualquier caso esta actividad es esencial para la promoción, pues sin la primera no puede realizarse la segunda.”. Dado que el Tribunal Supremo, entiende como único concepto integrador de actividades la teoría de ‘la propia actividad’, excluyendo por lo tanto toda labor no ‘nuclear’ y en consecuencia del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en materia preventiva, está surgiendo una jurisprudencia que tiende a extender la responsabilidad preventiva al promotor, en determinados supuestos, que suele traducirse en la posibilidad de imposición del recargo de prestaciones, puesto que aunque estemos ante una actividad no “nuclear” se encontraría dentro de su esfera de responsabilidad.

Muestra de lo anterior es la sentencia del Tribunal Supremo del 19 de septiembre de 2018, en el caso de una empresa dedicada a la fabricación de chocolates –promotora- que contrata a una segunda empresa para la reparación de la cubierta de sus instalaciones –contratista- y esta a su vez contrata con una tercera-subcontratista-.

Durante la realización de los trabajos, un trabajador de la subcontratista cae de una altura de seis metros, lo que deriva al trabajador a una situación de gran invalidez. Las infracciones cometidas son varias; el trabajador carecía de arnés de seguridad, no existía plan de seguridad y salud ni evaluación de riesgos de la actividad concreta que se estaba realizando en el momento del accidente, además de no haber nadie vigilando.

En primera instancia, se rechaza la responsabilidad de la empresa promotora por no pertenecer a la ‘propia actividad’ ya que esta se dedica a la fabricación de chocolates y no a la construcción. En el recurso de suplicación, el TSJ extiende la responsabilidad a la promotora por encontrarse dentro de su esfera de responsabilidad además de haber cometido diversas infracciones. El TSJ impone un recargo de prestaciones del 50% a la empresa de chocolates –promotora-, solidariamente con el resto de empresas.

En recurso de casación para la unificación de doctrina, El Tribunal Supremo, determina que el hecho de no pertenecer a la propia actividad no comporta la imposibilidad de que se determine responsabilidad de la promotora, ni, por lo contrario, se debería de extender dicha responsabilidad en todo caso y sin apreciar existencia de infracciones imputables a la empresa promotora.

En este caso si se determina infracción de la promotora, dado que ésta ha incumplido las siguientes obligaciones en materia preventiva: obligación del promotor de elaborar el estudio de seguridad y salud o del estudio básico de seguridad y salud en las obras contemplado en el artículo 4 del RD 1627/1997, lo que comporta la vulneración de proporcionar información sobre los riesgos y medidas preventivas del centro de



trabajo, además del deber de impartir instrucción, a través de la figura específica del coordinador de seguridad y salud. Además, el promotor será empresario principal si adquiere la condición de contratista, aportando medios materiales y humanos (Ley reguladora de la Subcontratación en la Construcción) o contratando directamente TA (RD 1627/1997, con lo que tendrá también el deber de vigilancia contemplado en el artículo 10 del RD 171/2004

Por todo lo anterior, el TS desestima el recurso aceptando la extensión del recargo de prestaciones a la empresa de chocolates (promotora) dictado por el TSJ. La distinta actividad no es óbice para determinar la responsabilidad solidaria del empresario titular del centro de trabajo, si se encuentra dentro de su “esfera de responsabilidad”.

En todo caso, parece que el papel de responsabilidad del promotor se reforzaría en los siguientes casos:

- El promotor ejecuta directamente con trabajadores de su propia plantilla alguno o todos los trabajos que se realicen en la obra.
- El promotor contrata directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos de la misma (art. 2.3 del RD 1627/1997)
- El promotor “gestiona” directamente la obra o determinadas partes o fases de la misma. Se daría tal circunstancia cuando las funciones desarrolladas efectivamente por el promotor, directamente o por medio de la dirección facultativa o de otras figuras dependientes del mismo, excedan a las definidas en la normativa aplicable para cada uno de ellos.

En el caso de las obras de edificación, la toma de decisiones y la impartición de instrucciones que vayan más allá de las funciones definidas en el artículo 9 (para el promotor) o en los artículos 12 y 13 (para los directores de obra) de la LOE podrían considerarse propias de la figura del contratista y, por lo tanto, el promotor estaría actuando como promotor-contratista.

Un dato indicativo de ese papel reforzado de obligado preventivamente sería la impartición de instrucciones a los distintos sujetos intervinientes en la obra relativas a la ordenación temporal de las actividades desempeñadas por éstos y a características concretas de ejecución de la misma (ejemplo: el promotor fija las fechas de entrada y salida de cada uno de los subcontratistas e imparte instrucciones in situ, a cada uno de ellos, relativas al método de trabajo que deben seguir).

En todo caso, incumplimientos no polémicos como figura del promotor sería Incumplimientos del promotor, sería:

- No elaborar el ESS o EBSS.

- No hacerlo elaborar por técnico competente.
- Inadecuación sustancial del ESS a la obra proyectada.
- No designar coordinador.
- Designar coordinador sin los requerimientos profesionales y conocimientos necesarios.
- La falta de presencia del coordinador (presencia, frecuencia, y los criterios para su determinación).
- El incumplimiento de las funciones del coordinador.

Por otro lado, los criterios jurisprudenciales consideran la responsabilidad del promotor anudada a la contratación de una panoplia de contratistas sin estructura preventiva alguna; a la asunción de la gestión de la obra por medio de figuras interpuestas; al control de la gestión ordinaria de la obra; a proporcionar medios materiales y humanos al resto de empresas concurrentes; a no vigilar el cumplimiento de la comunicación de apertura del centro de trabajo por el contratista.

**-Contratista o empresario principal:** El artículo 1.h) de la Ley 32/2006 así como el artículo 2.h) del RD 1627/1997 lo definen como *“la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato”*.

Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de la subcontratación como contratista (empresario principal) será imprescindible cumplir con los requisitos del artículo 4 de la Ley 32/2006. Dichos requisitos serán acreditados mediante una declaración suscrita por su representante legal formulada ante el registro de empresas acreditadas. (Art 4.3. Ley 32/2006)

El empresario principal, es denominado empresario contratista para el sector de la construcción. Por ello, además de lo contemplado en su regulación específica, para el correcto análisis de esta figura y de su problemática, nos retrotraeríamos a lo ya desarrollado en este trabajo para el empresario principal. Por lo anterior, el deber de vigilancia le corresponde al contratista en los mismos términos que los establecidos para el empresario principal en el artículo 10 del RD 171/2004. Se le aplica íntegramente el bloque normativo de la prevención de riesgos, y debe cumplir éste y hacerlo cumplir a las empresas subcontratistas.

En cuanto a las obligaciones específicas de esta figura dentro del sector de la construcción, cabe destacar la elaboración del plan de seguridad en el trabajo, que debe confeccionarlo el contratista. Este se encuentra contemplado en el artículo 7 del RD 1627/1997 y se realizará en aplicación del estudio de seguridad y salud

o, en su caso, del estudio básico; su finalidad es analizar, estudiar, desarrollar y complementar las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico teniendo en cuenta los aspectos específicos de cada empresa contratista que participa en la ejecución de un mismo proyecto.

El plan de seguridad y salud deberá de ser aprobado antes del inicio de la obra por el coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra, de acuerdo con el artículo 7.2 del RD 1627/1997; además, el apartado 4 de este mismo artículo, contempla que este podrá ser modificado por el contratista en función del proceso de ejecución de la obra, de la evolución de los trabajos y de las posibles incidencias o modificaciones que puedan surgir a lo largo de la obra, pero siempre con la aprobación expresa del coordinador.

Por otro lado, no debemos olvidar que, una de las premisas básicas que establece el artículo 7 del RD 1627/1997 es, que el plan de seguridad y salud en el trabajo no podrá, en ningún caso empeorar los niveles de protección previstos en el estudio de seguridad y salud o en el estudio básico.

En los casos en los que no exista proyecto, no se realizará el plan de seguridad y salud, ya que no habrá estudio o estudio básico de seguridad y salud y de ahí la imposibilidad de analizar, estudiar, desarrollar y complementar este a través del PSS. No obstante, en estos casos, evidentemente no se dejará la prevención al libre albedrío de las partes, sino que *“el contratista, en su labor de protección debe seguir analizando las condiciones de seguridad de cada obra en función de los riesgos específicos para sus trabajadores, para ellos elaborará un documento denominado “Documento de gestión preventiva”, “Evaluación específica de los riesgos de la obra” o el título que mejor lo describa, siempre y cuando se analicen las características de la obra en cuestión, no constituyendo este un PSS, debido a las implicaciones que esto tiene.”*<sup>19</sup> Pero que en definitiva, tiene la misma finalidad que éste, sólo que, en lugar de basarse en el Estudio de Seguridad antecedente, elaborará el documento preventivo teniendo en cuenta exclusivamente los medios personales y materiales con los que cuenta. Hay otra distinción criticable: un plan de seguridad, que cuenta con proyecto, lo elabora el empresario contratista; la evaluación de riesgos específica, en obras sin proyecto, por ello de entidad menor, debe elaborarla, sin embargo, un técnico superior en prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el artículo 37 RSP. Lo que es una contradicción, dado que parece evidente que la previsión legal en caso de confección de PSS debería ser al menos la misma.

En cuanto a los aspectos formales de éste, es habitual encontrarse con un plan de seguridad y salud excesivamente prolijo, con gráficos escasos e infinitas alusiones a la normativa legal, con la única finalidad de cumplir con su elaboración impuesta por la Ley, pero sin la utilidad práctica y operatividad que precisa.

---

<sup>19</sup> PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD: CUÁNDO, CÓMO, PARA QUÉ, Y NUEVAS TENDENCIAS. PrevenBlog. Laura Juárez.

Para evitar esto, y hacerlo un documento ligero y vivo, se debe de invertir tiempo en su redacción, dotándolo de gráficos, con un lenguaje sencillo y poco farragoso, convirtiéndolo de esta manera en un documento ágil y fácilmente comprensible, así como ajustado a los riesgos reales de la obra, evitando una concepción omnicomprendiva, únicamente diseñada para evitar que cualquier riesgo posible no haya sido tenido en cuenta... No olvidemos, que será el recurso preventivo, una de las figuras encargadas de hacer cumplir lo establecido en este PSS, por lo que es importante asegurarse de la correcta comprensión por parte de este.

**-Subcontratista:** El artículo 2.b) de la Ley 1627/1997 lo define como *“la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.”* El artículo 3.f de la Ley 32/2006 añade a la definición anterior *“las variantes de esta figura pueden ser las del primer subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el contratista), segundo subcontratista (subcontratista cuyo comitente es el primer subcontratista), y así sucesivamente.”*

Al igual que el contratista deberá de cumplir con los requisitos del artículo 4 de la Ley 32/2006. Dichos requisitos serán acreditados mediante una declaración suscrita por su representante legal formulada ante el registro de empresas acreditadas (Art 4.3. Ley 32/2006).

**-Trabajadores autónomos:** El artículo 2.j) del RD 1627/1997 y la el artículo 3.g) de la Ley 32/2006 lo definen como *“la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. “*

A tenor de lo expuesto en el artículo 8.3 de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo, cuando este desarrolle su trabajo en un centro de trabajo en el que se desarrollen otras actividades simultáneamente, deberá de cumplir con las obligaciones de cooperación, información e instrucción de los riesgos derivados de su interferencia. Además, deberá de contar con la formación necesaria que le será requerida por el empresario principal de la misma forma que al resto de empresarios contratistas y subcontratista, de acuerdo con el artículo 12.2 del RD 1109/2007, que establece la obligación de los empresarios de velar porque todos los trabajadores cuenten con la formación necesaria y suficiente, unido al artículo 10 del RD 171/2004 que establece la obligación del empresario principal de exigir la acreditación de la formación.

La contratación de servicios con los TA se realizará a través de un contrato civil, es decir, la relación entre TA y empresa contratada o subcontratada es de carácter mercantil. Paradójicamente a lo anterior, el

empresario contratista o subcontratista adquiere responsabilidades en cuanto a este en materia preventiva en términos similares a los trabajadores por cuenta ajena. En este sentido, el artículo 11.2 del RD 1627/1997 del sector de la construcción establece lo siguiente: “los contratistas y los subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan a ellos directamente o, en su caso, a los trabajadores autónomos por ellos contratados.” De lo que se dilucida una tutela preventiva respecto del trabajador autónomo.

Existe controversia jurisprudencial respecto al alcance de esta responsabilidad. De esta forma, encontramos sentencias contradictorias, por un lado la STS de la sala de lo Civil de 27 de septiembre, “descarta que proceda el abono de responsabilidad civil extracontractual, amparándose en cierta tesis mercantilista que identifica al trabajador autónomo como dueño de su empresa y por ello debe de adoptar las medidas como autónomo ya que no depende de superior alguno” y por otro lado, la STS de la sala de lo civil de 7 de abril de 2006 que condene a la empresa contratista a pagar una indemnización al TA por un accidente argumentando que “el hecho de que el trabajador sea autónomo no exime a la empresa no exime de responsabilidad a la empresa contratista, ya que es a ésta a quien le compete la obligación de cuidar que en la obra existan todos los elementos de seguridad colectivos”.

Continuando con la asimilación del TA a el trabajador por cuenta ajena en materia de PRL, el artículo 29 de la Ley 31/1995, norma que el TA cuando exista CAE, deberá de cumplir con las obligaciones impuestas a los trabajadores por cuenta ajena en materia de PRL recogidos también en el artículo 12 del RD 1627/1997.

Sin embargo, si el trabajador autónomo contrata a trabajadores asalariados, “su posición jurídica cambia radicalmente, y así, en el ámbito preventivo, pasaría de ser acreedor de seguridad (con matices) respecto del empresario, a ser, deudor de seguridad, aplicándosele las obligaciones y responsabilidades propias del empresario en ese ámbito laboral y preventivo.” Solo en caso de que cuente con trabajadores por cuenta ajena deberá de inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas, ya que, sino, adquiriría la condición de contratista o subcontratista.

En definitiva, nos encontramos ante un rol ambiguo y conflictivo, que trae consigo un abuso por parte de los empresarios contratistas y subcontratistas que tienden a la contratación prioritaria de trabajadores por cuenta propia respecto de los trabajadores por cuenta ajena, intensificándose la existencia de los falsos autónomos. Y por otro lado, encontramos el rol no definido de los TA que conlleva conflictos para los mismos, no teniendo claro, en muchos casos, su papel a desempeñar. Viéndose lo anterior acentuado por la débil planificación preventiva con la que, por lo general, cuentan.

Finalmente, cabe destacar la falta de regulación contenida en el RD 171/2004 sobre los TA, pues siendo la principal norma de desarrollo en materia de CAE, apenas contiene referencias (más allá de las genéricas) acerca de estos. En cambio, se puede encontrar una regulación más extensa acerca de los mismos en el RD 1627/1997 así como en otras normativas de desarrollo del sector de la construcción. En definitiva, se detecta una deficiencia más del RDCAE.

## 4.2. Los niveles de la subcontratación

El artículo 4.i) de la Ley 32/2006 lo define como “cada uno de los escalones en que se estructura el proceso de subcontratación que se desarrolla para la ejecución de la totalidad o parte de la obra asumida contractualmente por el contratista con el promotor”.

Por su parte, el artículo 5 de la Ley 32/2006, establece que la subcontratación, como forma de organización productiva no podrá ser limitada salvo lo establecido en esta Ley. Antes de la promulgación de la Ley 32/2006, los niveles de subcontratación eran infinitos. En el año 2006 con la aprobación de la Ley 32/2006, este poder se limitó.

De este modo, los niveles de subcontratación se limitan con carácter general hasta el tercer nivel de subcontratación. Teniéndose en cuenta que el primer nivel de subcontratación se iniciará a partir del primer subcontratista, es decir, con carácter general podrán existir tres subcontratistas. No obstante, los trabajadores autónomos y subcontratistas intensivos<sup>20</sup>, no podrán subcontratar, salvo cuando en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en la obra, fuera necesario, a juicio de la dirección facultativa, la contratación de alguna parte de la obra con terceros al amparo del artículo 5.3 de la Ley 32/2006. Esta excepción también se extenderá para un posible cuarto nivel de subcontratación.

Por ello, los niveles de subcontratación están perfilados de forma bastante perfectible: en primer lugar, porque los tres niveles afectan a los subcontratistas, nunca al promotor ni al contratista, que pueden contratar libremente. En segundo lugar, porque la limitación de estos tres niveles es vertical, no horizontal, dejando una laguna legal que es aprovechada para que un subcontratista del nivel 1, 2 o 3 pueda realizar múltiples subcontrataciones horizontales en su nivel correspondiente. En tercer lugar, este criterio general

---

<sup>20</sup> **Subcontratista intensivo:** *“Es aquél cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.”* Régimen de subcontratación. Sitio Web de la CCAA de la Región de Murcia. Empleo Investigación y Universidades.

de limitación en tres niveles tiene la excepción del subcontratista cuya aportación a la obra es fundamentalmente mano de obra (no exclusivamente, porque si no sería un prestamista de mano de obra), y, en estos casos, el subcontratista intensivo de mano de obra no puede subcontratar, esté en el nivel que éste, no considerándose que excepciona su consideración de empresa intensiva de mano de obra el aportar suministros, materiales o herramienta manual o motorizada portátil. En la práctica, deshacer esta presunción de subcontratista intensiva de mano de obra es compleja por la incertidumbre jurídica y técnica, y es solventada a veces incumpliendo la obligación de subcontratar o realizando un fraude de ley mediante la cesión en régimen de alquiler, real o ficticio, de maquinaria pesada, que frecuentemente además no es utilizada; en cuarto lugar, el trabajador autónomo, esté en el nivel que esté, tampoco puede subcontratar, a no ser que tenga asalariados, pero, en realidad, lo que subyace en mucho de estos trabajadores es una consideración de falsos autónomos, dado su papel subordinación a las instrucciones del empresario principal, y su carencia de autonomía funcional y productiva. Con ello, como empresario individual asume obligaciones preventivas que no le incumbirían y el empresario contratante no le presta la tutela propia de un trabajador por cuenta ajena.

### **4.3. Documentación obligatoria en una obra de construcción.**

#### **4.3.1. El libro de incidencias**

De acuerdo con el artículo 13 del RD 1627/1997, en cada centro de trabajo que se realicen trabajos de construcción se deberá de disponer de un libro de incidencias. La finalidad de este libro, propio y exclusivo de la construcción, es el control y seguimiento del plan de seguridad y salud. Constará de hojas por duplicado. Este permanecerá bajo el poder del coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o en defecto de este, bajo el poder de la dirección facultativa.

Dentro de este documento, se generarán cuatro tipos de actas: primera acta del libro de incidencias, actas de visitas, actas sucesivas y actas por la visita de la inspección de trabajo.

La primera acta del libro de incidencias se debe de realizar con carácter previo a que las empresas contratistas se incorporen a la obra. Esta primera acta deberá de fijar las relaciones del coordinador con los contratistas.

*“El contenido de esta primera acta, será el siguiente:*

- *Se documentará la entrega de información e instrucciones de carácter general.*
- *Se definirán los criterios de utilización del Libro de Incidencias por los agentes autorizados.*
- *Se verificarán los accesos a la obra y su sistema de control.*

- *Se establecerán procedimientos para posibles modificaciones del Plan, previa referencia a su existencia, conocimiento y aprobación previos.*
- *Se establecerá la obligación de informar con carácter previo de la inscripción de empresas en el libro de subcontratación.*
- *Se identificarán las modalidades preventivas de las empresas, el servicio de prevención y el recurso preventivo.*
- *Las empresas garantizarán que todos sus trabajadores hayan sido formados e informados adecuadamente.*
- *Los contratistas establecerán un sistema de control y comunicación de accesos y visitas.*
- *Se establecerá la obligación de notificar al coordinador todos los accidentes, independientemente de su clasificación.”<sup>21</sup>*

Se realizarán actas sucesivas antes del comienzo de cada fase de la obra. Básicamente estas consisten en reuniones de coordinación para recordar lo establecido en el plan de seguridad y salud y establecer una correcta planificación para la nueva fase de la obra. La finalidad es poder documentar las actuaciones del coordinador de seguridad y salud. Como puede verse, se está plasmando mediante este sistema de reuniones uno de los medios de coordinación previstos en el RD 171/2004.

Las actas de visitas tienen la finalidad de comprobar que se están llevando a cabo correctamente la planificación preventiva prevista en el plan de seguridad y salud o en el plan básico de seguridad y salud. La finalidad de ésta no debe ser solventar deficiencias del Plan de Seguridad, que requeriría una modificación o actualización del mismo, como documento vivo y operativo que debe ser

Por último, se realizarán actuaciones especiales en el caso de visitas de inspección de trabajo. En esta se recabará la información relevante de la visita inspectora. En caso de paralización de la obra por riesgo grave inminente previsto en los artículos 21 y 44 de la Ley 31/1995, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del RD 1627/1997, el coordinador de seguridad y salud o en su caso la dirección facultativa, advertirá a la contratista y dejará constancia de ello en el libro de incidencias.

Hasta la publicación del RD 1109/2007, el libro de incidencias, en el que pueden escribir y realizar sugerencias o advertir de deficiencias un conjunto numeroso de agentes intervinientes (contratista, subcontratista, autónomos, delegados de prevención, técnicos, coordinadores, etc.) era un libro que no se utilizaba porque cualquier anotación debía ser trasladada a la Inspección de Trabajo, que debía personarse en la obra de forma inmediata. A partir de dicha norma, sólo llegan a la Inspección las anotaciones advirtiendo de un riesgo grave e inminente, y las que sean reiteración de deficiencias ya denunciadas y no

---

<sup>21</sup> Fundación MUSSAT. Criterios para la gestión de la coordinación en materia de seguridad y salud en fase de ejecución de obra.



subsana en plazo. Con ello, se ha conseguido que el Libro de Incidencias tenga más uso, perdido el miedo a la sanción inminente, y sirva a los fines pretendidos, amén de salvar, en su caso, la responsabilidad de la persona que formaliza la advertencia.

#### **4.3.2. El libro de la subcontratación**

Consiste en un libro habilitado por la autoridad laboral, el cual permanecerá en todo momento en la obra y en él, se deberán de reflejar por orden cronológico todas y cada una y de las subcontrataciones realizadas con empresas subcontratistas y trabajadores autónomo. Además se deberá de especificar su nivel de subcontratación, su empresa comitente, el objeto del contrato y cuantas otras exigencias se contienen en el artículo 8 de la Ley 32/2006.

Reglamentariamente, en el RD 1109/2007 se han determinado las condiciones del Libro de Subcontratación, en cuanto a su régimen de habilitación por la autoridad laboral autonómica competente, así como el contenido y obligaciones y derechos derivados del mismo (Art 8.3. de la Ley 32/2006).

*“El contratista deberá conservar el Libro de Subcontratación en la obra de construcción hasta la completa terminación del encargo recibido del promotor. Asimismo, deberá conservarlo durante los cinco años posteriores a la finalización de su participación en la obra.”*

El libro de la subcontratación, a diferencia de otros instrumentos de la Ley, como el REA, sí se ha constituido en un documento valioso para la gestión preventiva de la concurrencia de empresas. Permite a los diversos operadores económicos que intervienen en la obra, y también a la Inspección de Trabajo, comprobar las empresas intervinientes, los plazos de inicio y finalización, el número de subcontratistas, o los responsables preventivos de cada empresa.

### **4.4. Innovación en el sector de la construcción y su repercusión en la CAE**

#### **4.4.1. Las plataformas de coordinación preventiva.**

A continuación se van a presentar dos de las nuevas formas de gestión de la CAE: El BIM y la gamificación. Este nuevo modelo, se está comenzando a implantar en el sector de la construcción a nivel mundial, siendo cada vez más frecuente. Su característica principal es la informatización de los sistemas de gestión y sin duda, nos encontramos ante la gestión del futuro.

Esto supone un gran avance para la coordinación de actividades empresariales, facilitando a todos los intervinientes del ciclo de la subcontratación una mejor cooperación y coordinación de actividades.

#### 4.4.1.1. El BIM

El BIM es el acrónimo de (Building Information Modelling), su traducción al Español sería 'Modelado con información para la construcción'. El BIM *"es una metodología de trabajo colaborativa para la creación y gestión de un proyecto de construcción."*<sup>22</sup> que se ha ido -y continua- implementándose de forma paulatina en todo el mundo. Concretamente, en España, se está estudiando cómo implementarlo en las licitaciones públicas. Su objetivo es centralizar toda la información del proyecto en un modelo de información digital creado por todos sus agentes. De este modo el BIM está cambiando de forma revolucionaria los métodos tradicionales de trabajo, imitando el proceso real de construcción durante todas las fases de la vida del edificio y la infraestructura. Así pues, este nuevo modelo de gestión va mucho más allá del 3D, pues no solo se basa en la representación geométrica sino que existe una vinculación permanente entre el diseño y la base de datos, centralizando toda la información del proyecto en un único modelo. La importancia del BIM dentro de la CAE radica en la posibilidad de permitir a todos los agentes integrantes en el mismo (proyectistas, constructores y demás profesionales implicados) acceder y modificar virtualmente su desarrollo, con un exhaustivo nivel de detalle. Lo que en términos preventivos se traduce en una mejor coordinación y por tanto seguridad del proyecto.

#### 4.4.1.2. La gamificación.

La formación en la prevención de riesgos en general, y en la CAE en particular, es fundamental. El mayor problema que presenta esta, es la mera formalidad con la que se realiza, es decir, en muchas ocasiones se busca el cumplimiento de la Ley sin importar la adquisición de conocimientos, que es la verdadera finalidad de la formación. Esto es consecuencia principalmente de la tradicional forma de impartición de ésta, basada en la participación principal del formador y secundaria o inexistente de los trabajadores. Este modelo de formación genera poco interés, y en general, poco éxito entre los trabajadores que no estén acostumbrados a la docencia o la recepción de clases, de contenido académico.

La gamificación ha nacido para transformar la formación, rompiendo con el tradicional modelo de formación y las lagunas de éste, convirtiéndola en dinámica y participativa, volviéndose de esta forma atractiva para los trabajadores y obteniendo como resultado la adquisición de conocimientos más sólidos y duraderos. La gamificación consiste en impartir la formación a través de juegos dinámicos en entornos no lúdicos. Estos, a través de preguntas de diversas tipologías; tipo test, rellenar huecos, arrastrar conceptos, etc y mediante objetivos y recompensas, promueven la motivación, competición e interés del trabajador por la formación. Además se adaptan a todo tipo de perfil profesional.

---

<sup>22</sup> Building SMART. BIM.  
<https://www.buildingsmart.es/bim/>.  
Última visita 12 de mayo de 2020.

Ejemplo de lo anterior, es la Fundación Laboral de la Construcción que ha incorporado diversos “serious game”, a través de los cuales se puede acceder a esta formación participativa.

Ejemplo de este tipo de “serious game” es VRoad, que “lanza una formación basada en la formación a través del trabajo empleando la Realidad Virtual como vehículo para los trabajos de COEX (conservación y explotación de carreteras). Consiste en un escenario generado por un ordenador que simula una experiencia realista”<sup>23</sup>. El objetivo es poder contribuir en la formación de este tipo de trabajos, que dado su alto nivel de peligrosidad, se hace especialmente difícil, su formación práctica en un entorno real. De este modo, se obtiene una formación práctica completa y segura, a la vez que dinámica y atractiva.

---

<sup>23</sup> Realidad virtual aplicada a la formación en la construcción. VRoad.

## 5. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Es de interés analizar la coordinación de actividades empresariales dentro de las empresas de trabajo temporal (ETT)<sup>24</sup> por dos motivos fundamentales, el primero, por la diferencia en la dirección y control de los trabajadores de las ETT con la de las contratistas y subcontratistas vistas hasta ahora. Pues mientras que en las segundas la subcontratación se supervisa por la empresa que es la encargada de la dirección y control de los trabajadores, es decir, la empresa principal, en el caso de los trabajadores cedidos por la ETT, la dirección y control le corresponde a la empresa usuaria<sup>25</sup>, que puede asumir un papel de empresario principal o contratista o subcontratista.

En segundo lugar, la afirmación “a mayor temporalidad, mayor siniestralidad”, se hace especialmente visible en el caso de trabajadores contratados por ETT. Esto es debido a las consecuencias derivadas de la temporalidad, como son el alto nivel de rotación y la falta de especialización. A esto se debe de sumar que en la mayoría de los casos los trabajadores de ETT, son contratados por la empresa usuaria para realizar trabajos de urgencia y con periodos de tiempo cortos, por lo que no se da tiempo al trabajador de conocer en profundidad su puesto y lugar de trabajo, dado este proceso “acelerado”.

Esta situación conlleva la necesidad de establecer medidas eficaces para que estos trabajadores puedan desarrollar su trabajo en las mismas condiciones de seguridad y salud que el resto. Pues el artículo 28 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que los trabajadores contratados por ETT *“deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”*.

La existencia del fenómeno de la cesión de trabajadores empezó a gestarse con la ratificación por España del Convenio 96 de la OIT (23 mayo de 1972), que regula la actividad de las agencias retribuidas de colocación. Hasta entonces, la cesión de trabajadores procedentes de una empresa de trabajo temporal no era posible en ningún caso por considerarse que se vulneraban los derechos fundamentales de los trabajadores. La reforma laboral de 1994 autorizó por primera vez su implantación en España (Ley 11/1994). Con la ratificación de este Convenio, se entendió que la cesión de trabajadores *“cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellos contratados*

---

<sup>24</sup> **Empresa de trabajo temporal (ETT):** La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, define en su artículo 1 empresa de trabajo temporal como *“aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley”*.

<sup>25</sup> **Se denomina empresa usuaria** a aquella empresa que contrata con una empresa de trabajo temporal (ETT) la puesta a disposición de trabajadores de esta con carácter temporal.

*pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales”.*<sup>26</sup>

No obstante lo anterior, dicha cesión solo se puede realizar siguiendo los requisitos legalmente establecidos, en caso contrario, se incurriría en una cesión ilegal de trabajadores (artículo 43 LET). Dicho lo cual, la cesión de trabajadores, solo se puede realizar a través de las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, de acuerdo con el citado artículo 43 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Las ETT deberán de cumplir con lo regulado en la Ley 14/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, además de cumplir con lo establecido en la Ley 56/2003, de empleo y de su normativa de desarrollo.

Debido al mayor nivel de siniestralidad y falta de especialización de este colectivo dadas sus características de temporalidad, queda limitada la posibilidad de contratar trabajadores a través de una ETT para la realización de trabajos con especial peligrosidad para la seguridad y salud de los trabajadores. De este modo el artículo 17 y la disposición adicional segunda de la Ley 35/2010 restringen la posibilidad de contratación en ciertos trabajos que entrañen peligrosidad a través de una relación exhaustiva de estos y, por otro lado, establecen las obligaciones específicas para la realización de otros trabajos considerados como peligrosos.

Así, el Convenio colectivo del sector de la construcción en el anexo VII, establece prohibiciones relativas (quedan limitados cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores) y absolutas, (por conllevar los trabajos, en su totalidad, una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.)

En esta línea, el TSJ de Cataluña, en su recurso 154/2006, de 14 de septiembre de 2007, desestima el recurso contra la Dirección General de relaciones laborales, la cual impone una sanción de 3.005,6 euros a una empresa de trabajo temporal que pone a disposición de la empresa usuaria a un trabajador para la realización de trabajos que entrañan peligrosidad, concretamente la rehabilitación de una fachada, determinando riesgo de caída en altura superior a 5 metros y careciendo el andamio en el cual se desarrollaban los trabajos, de las pertinentes medidas preventivas tales como barandillas de 90 cm y rodapiés.

Por lo que la sentencia declara que la ETT “ha contravenido lo establecido en los arts. 8 de la Ley 14/94 de Empresas de trabajo Temporal., el art. 8 del R.D 216/99 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial

---

<sup>26</sup> Exposición de motivos de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

peligrosidad: a) Trabajos en obras de construcción a los que se refiere al Anexo II del R.D- 1627/97, de 24 de octubre por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción", y en el mencionado Anexo II apartado 1º se indican estos "los trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caídas de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo", incurriendo en una infracción tipificada y calificada como muy grave en el art. 18.3.b) del R.D Legislativo 5/2000 de 4-8 (BOE del 8) sobre infracciones y sanciones en el Orden Social".

Es cierto que a partir de la reforma laboral de 2010, ya no existen sectores prohibidos para la contratación de ETTs, pero es lo cierto que dichas prohibiciones o limitaciones subsisten en muchos sectores productivos, a través de la vía de los Convenios Generales estatales (por ejemplo, el ya citado CC de construcción), tal y como lo preveía la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Ya se ha dicho que la obligación de dirección y control corresponde a la empresa usuaria debido a que es la encargada de la ejecución de la prestación. De acuerdo con el artículo 6.3 del RD 216/1999, las actuaciones de coordinación de los trabajadores cedidos por una ETT se realizarán por los trabajadores designados o por los servicios de prevención sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de la ETT. Por su parte las ETT, es la responsable de la formación, información y la vigilancia de la salud de estos trabajadores. Es importante recalcar que lo anterior no exonera a la empresa usuaria del deber de informar al trabajador de los riesgos derivados de su trabajo de acuerdo con el artículo 4.1, debiendo de informar tanto de aquellos riesgos que concurran de manera específica por el desarrollo de su trabajo como los generales del puesto de trabajo.

Una de las tareas principales de la ETT es el reclutamiento de personal, de este modo la ETT ofrece al candidato adecuado para el puesto de trabajo solicitado, liberando a la empresa usuaria de este engorroso proceso. Por tanto, lo primero que deberá de hacer la ETT es comprobar que el trabajador seleccionado cuenta con la formación necesaria para el desarrollo del trabajo y en su caso, impartir la formación complementaria que sea pertinente previa a la prestación de los servicios. *"Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta parte de la formación podrá realizarse por la empresa de trabajo temporal en la propia empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria, con cargo a la empresa de trabajo temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas."*<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> ETT y coordinación de actividades empresariales. UCAE

<https://www.ucae.es/ettcae/>

Última consulta: 10 octubre 2020.

De este modo, la ETT deberá acreditar documentalmente que el trabajador que pone a disposición de la ETT precisa de la formación necesaria, ha recibido las instrucciones pertinentes para el desarrollo de su trabajo y además, es apto desde el punto de vista de la vigilancia de la salud para la realización del trabajo por el cual es cedido. Hasta que esto no se realice, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de los servicios de acuerdo con el artículo 4.1.C del RD 216/1999. La práctica indica que esa formación preventiva por parte de la ETT en ocasiones muy generalista y básica, a menudo on line, y no se corresponde con las tareas que desempeñará el trabajador en la empresa usuaria. Ello comportaría la asunción de responsabilidades compartidas, por falta de coordinación efectiva, si se acreditara que la información sobre el puesto de trabajo, y sus características, a cargo de la empresa usuaria, no se correspondía con esa formación preventiva y con los protocolos clínicos de vigilancia de la salud adecuados al trabajo real desempeñado.

Para que la ETT pueda impartir la formación adecuada al trabajador cedido, la empresa usuaria deberá de detallar en el contrato de puesta a disposición las tareas que el trabajador va a realizar. En este sentido, se ha pronunciado el TSJ de Castilla y León en su sentencia núm. 375/2009, en el caso de un trabajador cedido por una ETT que sufre un accidente en el dedo que le ocasiona lesiones no invalidantes mientras desarrollaba tareas que no figuraban en el contrato de puesta a disposición y que por tanto, la ETT no había impartido la formación para la realización de las mismas, incumpliendo de este modo el artículo 2.1 del RD 216/1999. Dicha sentencia, condena a la empresa usuaria por incumplir este deber.

En cuanto a la empresa usuaria, el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, y el RD 216/1999 en su artículo 5.1 establecen que *“la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, asegurándoles el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa”* por lo que esta será la encargada de facilitar al trabajador los EPI'S.

La empresa usuaria deberá de informar a los representantes de los trabajadores, así como a los delegados de prevención de la incorporación de los trabajadores contratados a través de la ETT. Además deberá de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 4 del RD 216/1999.

Por otra parte, con el fin de que la ETT puede realizar los controles de vigilancia de la salud de manera eficaz, la empresa usuaria deberá de informar a esta los resultados de la evaluación de riesgos, incluyendo la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de los trabajadores a riesgos para su salud.

En caso de que el trabajador cedido sufriera un accidente de trabajo, el artículo 7.2 de la Ley 216/1999, establece que la empresa usuaria deberá de informar por escrito a la ETT en los plazos y términos

establecidos para que esta pueda notificar a la autoridad laboral en las condiciones establecidas en el artículo 23.3 de la Ley 31/1995, en caso de no cumplir con esta obligación, la empresa usuaria será la responsable de los daños que se deriven por la falta de notificación.

Por último, *“la investigación de accidentes se considera que es la ETT quien tiene la obligación de realizarla, aunque es muy recomendable realizar la investigación de causas del accidente de forma conjunta entre la ETT y la empresa usuaria, ya que es de entender, que si el accidente se ha producido en las instalaciones de la empresa usuaria y en la realización de un trabajo propio de ésta, se deba contar con su colaboración para la investigación del accidente.”*<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> ETT y coordinación de actividades empresariales. UCAE.  
<https://www.ucae.es/ettcae/>  
Última consulta: 10 octubre 2020.



## **6. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN MÚLTIPLE.**

Son diversas las peculiaridades de las AA.PP., como titulares que suelen ser del centro de trabajo y que contratan obras o servicios, normalmente de distinta actividad, en los que concurren empresarios o trabajadores autónomos en la realización del trabajo. En estos casos de pluriactividad tienen la obligación de aplicar el artículo 24 de la LPRL así como su normativa de desarrollo. En esencia, las obligaciones que recaen sobre el ente público son las mismas que para el sector privado en cuanto a coordinación de actividades. Lo que cambia sustancialmente son los procedimientos, reglados y formalistas, a seguir, debidos al interés general y la objetividad de criterios que guían sus actuaciones. Mientras que en el sector privado se prioriza factores como el precio, plazos, etc, en las AAPP, aunque la LCSP también otorga prevalencia al precio del contrato, incorpora otros criterios, también previstos en la Ley de Contratos, como las cláusulas sociales y medioambientales y, sobre todo, el interés público, que debe guiar la pauta de actuación de los gestores públicos.

Las AAPP pueden desempeñar el papel de empresario concurrente, así como actuar como empresario principal o empresario titular.

El artículo 1.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público establece que “En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.” Lo que conlleva un plus de eficacia y rigor debido a que los objetivos de control son más intensos. De este modo, ya no se prioriza tanto el factor precio. Lo anterior conlleva en una mejor gestión de la coordinación de actividades empresariales frente al sector privado donde el factor rentabilidad mediatiza la acción preventiva.

Cabe destacar que el artículo 45.1 de la LPRL, excluye a las AAPP de su sistema sancionador de la LISOS. “No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca” De este modo, el régimen sancionador de las AAPP por el incumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva se encuentran recogidas en el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado. Esta falta de responsabilidad en forma de sanción es

debida a que la Administración tiene personalidad jurídica única, y no sería procedente una auto-sanción. Por otro lado, la ejecución de obras o servicios, adjudicados mediante concursos o procedimientos negociados, no se suele insertar en la esfera de responsabilidad de las AAPP, y aun la propia coordinación de seguridad y salud en obras de construcción, suelen ser licitadas como contratos de consultoría y asistencia.

En las AA.PP. existen procedimiento de coordinación que suelen ser pautados, con un modelo de actuación donde la responsabilidad se deriva a los empresarios principales y dónde las obligaciones del ente público se suscriben a lo estrictamente acordado en los pliegos de contratos, en los que figuran las pautas de coordinación, normalmente externalizadas.

Cuando exista concurrencia de actividades empresariales entre una empresa y la Administración., las empresas deberán de aportar la siguiente documentación, que figuran en los diversos Procedimientos preventivos aprobados por los entes públicos:

- Designación de una/s persona/s como interlocutor/es en materia de coordinación de actividades empresariales
- Evaluación de riesgos específicos de las tareas a realizar por sus empleados, descripción de edificios y los lugares de trabajo y planificación de la actividad preventiva.
- Riesgos específicos de las actividades a desarrollar por la empresa contratada en las instalaciones que puedan afectar a terceros (espacio de la Administración, otras empresas concurrentes, etc): deberán incluir identificación de dichos riesgos, medidas preventivas y protecciones a adoptar, así como actividades o situaciones incompatibles.
- Certificado de que los trabajadores que se van a realizar su tarea han recibido la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, han sido declarados médicamente aptos para realizar las tareas objeto del contrato, los EPIS necesarios
- Certificado de transmisión a los trabajadores de la información relativa a los riesgos de las instalaciones.
- Relación de “equipos de trabajo” que van a utilizar en nuestras instalaciones haciendo constar su correspondiente certificación o, en su caso, adaptación al RD 1215/97, así como declaración de que se encuentran en buen estado.
- Relación de los equipos de protección individual proporcionados (por puesto de trabajo) a los trabajadores que van a trabajar.

-Relación de trabajadores indicando tarea y lugar de trabajo, y con mención expresa en caso de emplear trabajadores especialmente sensibles o que procedan de ETT. Así mismo se presentará TC1 y TC2 de los mismos.

-Identificación, en su caso, de situaciones en las que sea necesaria la presencia de recursos preventivos, determinando su planificación y la forma de llevar a cabo la presencia de los mismos (RD 604/2006).

La innovación y las nuevas tecnologías están presentes en las AA.PP.. De este modo, cabe destacar la creciente implementación del BIM (desarrollado en el apartado 4.4 de este trabajo) en las obras de construcción de las AAPP, que facilitando puede corregir en tiempo real las ineficiencias de la misma. De este modo, se consigue centralizar toda la información del proyecto en un modelo digital facilitando a todos los agentes intervinientes de forma fácil y accesible todos detalles de la obra. Además de convertir el proceso en dinámico, sencillo y atractivo, facilitando su interpretación y en esencia, la coordinación de actividades empresariales.

Finalmente, hay que destacar que las coordinadoras de seguridad y salud en las obras de construcción no adolecen de los conflictos de intereses de las obras privadas. En éstas, el coordinador es designado por el promotor y normalmente también gestiona la ejecución técnica de la obra. Por ello, se encuentra mediatizado por la necesidad de no ralentizar la producción o de no poner en la tesitura de manifestar deficiencias preventivas que pudieran encarecer el proyecto o la ejecución de la obra, o ser objeto de sanción administrativa. Puede haber, por tanto, cierto conflicto de intereses que merme el celo profesional del coordinador de seguridad y salud. En la obra pública, sin embargo, la coordinadora de seguridad y salud, licitada mediante contrato de asistencia o de servicios, responde a un pliego riguroso y sus actuaciones están regladas en los pliegos, garantizando una mayor efectividad.

Como ejemplo práctico de reglas de la coordinación en las AA.PP. expongo el acta de CAE de un tramo de autovía en la provincia de Huesca, ejecutada en 2018 (por temas de confidencialidad no se pueden proporcionar más datos). Estableció el siguiente procedimiento preventivo de prevención:

1. Promoverán y asistirán a esta reunión el Jefe de Obra y el/los Recursos Preventivos, así como todas las empresas que intervienen en la obra, con independencia del nivel de subcontratación, así como los trabajadores autónomos.
2. Prepare el número suficiente de copias del DOCUMENTO Nº ... y DOCUMENTO Nº ..., procurando concretar SOLUCIONES EN POSITIVO que puedan ponerse en práctica en el centro de trabajo.

3. Una vez cumplimentados los documentos necesarios para la elaboración del Acta de esta Reunión, se deberá realizar la difusión a todas las empresas y trabajadores autónomos, con el correspondiente acuse de recibo.

Y se determinan las siguientes mejoras:

- La mejor prevención es la precaución y el sentido común.
- Los trabajadores mantendrán la atención durante toda la jornada de trabajo.
- Llevar a cabo un mantenimiento de los materiales a utilizar, ya que la acumulación de suciedad, barro, golpes, y el mal uso, dan lugar a deterioros en dichos elementos
- En trabajos que requieran realizar posturas forzadas, se deberá adecuar la postura (doblar las piernas manteniendo la espalda derecha.
- No flexiones demasiado las rodillas), en caso de ser necesario se hará uso de fajas dorso lumbares.

Con todo, se pone de manifiesto algunas cuestiones que son objeto de crítica por la propia coordinación. Tras cuestionarse que estamos ante la revisión nº42 (lo que da una idea de prevención eficiente) acudiendo los 20 subcontratistas, se reseña el siguiente incidente:

En una arqueta que recoge las aguas de la margen izquierda, cortando una barra de ferralla para la armadura, saltó una chispa que produjo un conato de incendio. El incendio se sofocó con los medios de extinción existentes a pie de tajo y posteriormente toda la zona se ha refrescado con agua de cuba de riesgo. Las causas de incendio fueron las chipas que provenían del corte de ferralla con la radial que numeraron la hierba seca y el viento.

Las medidas preventivas estipuladas en el plan general eran apantallar la zona de trabajo cuando las chipas pudieran entrar en contacto con materiales inflamables, se revisaron los medios de extinción, pues el extintor que se encontraba en la zona carecía de presión, se realiza una sesión formativa con toda la obra donde a nivel de seguridad se explican los tipos de fuego, los tipos de medios de extinción existentes en la obra y la forma adecuada de utilizarlos, recordándose que los conductores de maquinaria dentro del checklist diario tienen una casilla para comprobar el extintor y su buen uso debe conllevar revisar que el manómetro del extintor está en la zona verde, de tal forma que garanticemos que tiene presión.

También refleja el acta de coordinación, que se transmite en el libro de incidencias, que respecto a los trabajadores de aglomerado previstos, deberán estar contemplados en el Plan de seguridad y salud de la obra, así como tener en cuenta que todos los trabajos de aglomerado realizados en el interior del túnel deberán contar con el adecuado uso de equipos de protección necesarios tales como mascarilla de

protección respiratoria, esta medida incluye a trabajadores de aglomerados, visitas y personal que de soporte o se encuentre en el radio de acción de estos trabajos.

Se observa también por la coordinadora que en los trabajos de extendido de hormigón la limpieza en la excavación de depósitos exteriores que no se hace uso de las gafas de protección ocular, una medida que viene recordando en varias visitas.

Además se ponen de manifiesto algunos problemas estructurales de las propias reuniones de coordinación.

-No comparecencia de los agentes convocados.

-Falta de efectividad, no definiéndose acciones concretas de aplicación en obra.

-El interlocutor no tiene autoridad, no tiene un estatuto suficiente o simplemente desconoce la materia preventiva.

-No hay consecuencias por la no comparecencia a las reuniones.

-Rotación de empresas que provoca el que no haya una presencia constante de las mismas en estas reuniones.

-La reunión de los recursos preventivos se torna imposible en la construcción, ya que sólo hay un contratista

-Las funciones de los recursos preventivos están desvalorizadas, al ser casi siempre trabajadores asignados (encargados) y no tener un listado de operaciones peligrosas específicas que vigilar.

En conclusión, en este ejemplo de coordinación, de obra pública, se marca una tendencia interesante en la acción continua y pormenorizada preventiva, en orden a garantizar su eficacia.

## **7. BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN DERIVADOS DE LA CORRECTA GESTION DE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.**

La correcta gestión de la coordinación de actividades empresariales, más allá de ser necesaria para el cumplimiento de la legislación vigente, trae consigo multitud de beneficios para la organización dado que evita accidentes.

Desgraciadamente, en la mayoría de los casos, la gestión preventiva en materia de coordinación de actividades empresariales resulta un mero formulismo en el que, en el mejor de los casos, se intenta cumplir la legislación en términos de generación e intercambio de documentación ingente, que luego no se pone en práctica.

Beneficios, tangibles e intangibles, que repercuten en una mejora de las condiciones laborales y del clima laboral, la percepción de seguridad y de confianza en la empresa, la mayor satisfacción en el desempeño con las repercusiones en incremento de la productividad, la eliminación de ineficiencias en forma de paradas, retrasos, averías y, sobre todo, la constatación que de la interacción de empresas en un lugar de trabajo se ocasionan riesgos más graves o adicionales derivadas de esa concurrencia, que hay que evaluar para minimizar la producción de daños a la salud de los trabajadores.

Al reducirse los accidentes de trabajo, también se evitan los costes asociados, como los legales o los derivados al aseguramiento de los accidentes. Evitando, por ejemplo, entre otros, los temidos recargos de prestaciones que, debido al carácter vitalicio de algunas de las prestaciones, la prohibición de aseguramiento y del establecimiento de cláusulas elusorias de dicha responsabilidad, suponen un verdadero cataclismo económico para la empresa.

Así pues, mediante una adecuada gestión de la CAE, se podrán evitar bajas de los trabajadores por situaciones de incapacidad e incluso en los casos más graves de muerte, lo que además conllevará una disminución de las primas de seguros, se evitarán pérdidas de bienes materiales de la empresa y del prestigio de la organización, proporcionando, de este modo, una imagen positiva hacia los clientes.

La propia complejidad de realizar una adecuada gestión preventiva en los supuestos de prestación múltiples de empresas coadyuva a la optimización de la propia gestión productiva, en términos de excelencia, primando la calidad y la gestión certificada de la prevención de riesgos.

Por último, hay que apuntar que la CAE también obtiene beneficios dentro del marco de la RSC y dentro de las políticas estratégicas de la organización, pues esta genera sinergias positivas dentro de ámbitos como la

gestión de la calidad, medio ambiente y sostenibilidad entre otras. Como resultado de esto, se obtienen ventajas competitivas fortaleciendo la imagen de la empresa.

En definitiva, en un contexto en el cual se tiende de manera cada vez más perceptible a la descentralización productiva, se hace imprescindible que la coordinación de actividades empresariales no quede en un simple trámite burocrático, si no que las empresas integren la CAE dentro de su política empresarial dándole el lugar que se merece, priorizando los medios personales de coordinación, e invirtiendo recursos para garantizar la correcta gestión de esta. En especial, en las organizaciones en las que más patente se hace la descentralización productiva como son sector de la construcción y las peculiaridades a cargo de las ETT.

## CONCLUSIONES

Una vez realizado este trabajo fin de máster, he llegado a varias conclusiones, la primera: la importancia de la correcta gestión de la coordinación de actividades empresariales para conseguir los fines perseguidos por la prevención de riesgos. La segunda y la que dificulta la primera: la formalización con la que se lleva a cabo, pues los empresarios buscan una cobertura de las responsabilidades que le amenazan más que los fines preventivos que se persiguen. Bajo esta premisa, la CAE pierde parte de su sentido: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que desarrollen actividades en supuestos de concurrencia de actividades empresariales, como expone el propio Real Decreto 171/2004 en su exposición de motivos.

Pero, ¿cuáles son las causas de que la CAE sea un fracaso en muchos supuestos de concurrencia de empresas? He llegado a varias conclusiones, la primera, y la que considero la raíz de todo, es la deficiente regulación ante la que nos encontramos, pues sus carencias son más que destacables. El RD 171/2004 es la principal norma en materia de CAE, nos encontramos ante un Real Decreto farragoso, más dispositivo que imperativo (a pesar de su carácter imperativo impuesto por la LPRL), con excesiva demanda de documentos y poco práctico a la par que ambiguo, teniendo que acudir constantemente a la doctrina y jurisprudencia para poder interpretarlo, ejemplo de ello son los términos de “propia actividad” o los perfiles de los distintos empresarios intervinientes. Por tanto, 16 años después de la publicación del RD 171/2004 deberíamos preguntarnos si realmente se ha cumplido la finalidad de la norma, concluiría que no, ya que su ineficiencia ha traído consigo que los agentes intervinientes lo gestionen en ocasiones como un simple trámite burocrático.

Se hace necesario tener en cuenta el tejido empresarial español, compuesto en un 99,2% por microempresas, las cuales derivan y repercuten las actividades preventivas íntegramente a los SPA. Debería regularse partiendo de la realidad del país, simplificando la norma y haciéndola más práctica y realista, de nada sirve la generación ingente de documentación con infinitas referencias legales, dado que, cabe la posibilidad de que quien lo tenga que poner en práctica no lo comprenda ni tenga medios para llevarlo a cabo, como consecuencia, no se hace operativo. Resulta vital reforzar el asesoramiento e información del SPA al empresario en materia de CAE y apostar decididamente por medios personales de coordinación frente a los documentales. El pequeño empresario queda a la espera de las instrucciones que reciba del titular del centro y supeditado al deber de vigilancia del empresario principal, convirtiéndose en un simple emisor de documentación preventiva que alimente la estructura preventiva puesta en marcha por el empresario principal. Se debe de tener en cuenta, en relación con la CAE, que estamos hablando del procedimiento de gestión preventiva más complejo, y en el que el papel de las pequeñas empresas debe potenciarse, facilitando su labor.



Como otro problema de relevancia, nos encontramos con el papel híbrido que desempeña el trabajador autónomo en el organigrama de la CAE. Mercantilmente es un empresario individual pero es lo cierto que desde el punto de vista de la PRL prima, su carácter de sujeto tutelado, en algunos aspectos similar al del trabajador por cuenta ajena. Siendo prácticamente invisibles para el RDCAE.

Por otro lado, cabe destacar el abuso que la normativa permite de la utilización de recursos preventivos, que exigiéndoles un bajo nivel de formación y probablemente bajo interés por parte de estos para realizar sus funciones como tal, son suficientes para que las empresas en muchos casos puedan cumplir, solo formalmente, con sus obligaciones de coordinación. Pues, en bastantes ocasiones, esa designación de recursos preventivos está huérfana de funciones concretas.

Otro de los grandes hándicaps de la gestión de la CAE es la poca implicación de las empresas en ésta, que aunque probablemente tenga su origen en las deficiencias legales, también deben de reforzar su papel. Las empresas deben de adoptar una mayor cultura preventiva en general, incentivar la participación de toda la jerarquía de la empresa, implementar una cultura preventiva sólida y de calidad, dándole el lugar el que se merece. Una eficiente gestión de la CAE beneficiaría a empresa, trabajadores y por extensión a la sociedad en su conjunto.

Además, parecería necesario que en determinadas actividades peligrosas o a partir de cierto número de trabajadores se estableciera como medio prioritario de coordinación la designación de al menos un trabajador complementando el recurso al SPA.

La CAE necesita actualizarse, convertirse en insignia de eficacia preventiva del siglo XXI, esto se puede llevar a cabo a través de la implementación de nuevos modelos de gestión a través de la innovación y las nuevas tecnologías. De este modo, además de ser más eficiente y atractiva, el proceso se convierte en más dinámico, adaptándose con facilidad al entorno cambiante en el que vivimos. Esto ya existe, y se está implementando cada vez más, así pues, tenemos por ejemplo, coordinación con la ayuda del BIM e impartición de formación a partir de la gamificación.

Finalmente cabe preguntarse si se cumplen los principios de la acción preventiva contemplados en el artículo 15 de LPRL, sobre el papel sí, pero sobre la práctica se detectan multitud de deficiencias. Su muestra más evidente es el incremento de los niveles de siniestralidad laboral en las contratas y subcontratas respecto de las empresas por las que han sido contratadas, concentrándose dicha siniestralidad en los niveles más bajos de subcontratación tal y como reconoce la propia exposición de motivos del RD 1927/1997. En este sentido, la ley 32/2006 reguladora de la subcontratación para el sector de la construcción, siendo una buena herramienta de dignificación preventiva, no ha alcanzado la totalidad de los objetivos perseguidos.

En definitiva, reitero la necesidad de reformar el marco normativo de la CAE, simplificándolo, convirtiéndolo en “activo y vivo”, más claro y dinámico, apostando por los medios personales y proporcionando más garantías al coordinador de prevención dado que su papel es fundamental. Se deben de mejorar los procesos de implementación de ésta, a través de la innovación y las tecnologías. Las empresas deben de reforzar su cultura preventiva en materia de CAE, así como incentivar la concienciación de su gran relevancia en todos los eslabones de la empresa. Todo esto, llevará a cumplir con su objetivo principal: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los casos de concurrencia de actividades empresariales

## BIBLIOGRAFÍA

Campillo, M. P., & Paredes, C. M. *Carpeta de actuaciones de coordinación de seguridad y salud*. CONTART.

Castelló Roige, J., & Rosel Ajamil, L. (2009). *Coordinación de actividades Empresariales en el sector de la construcción*. Transfer. Páginas 41-50.

Illueca Ballester, H. (2015). *Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales en las obras de construcción*. Tirant lo Blanch. Capítulo I.

Lafuente Pastor, V. P. (2011). *La encrucijada del trabajador autónomo en el marco regulatorio de la prevención de riesgos laborales*. II Seminario Universitario en Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Construcción, Zaragoza: Tornapunta.

Lafuente Pastor, V. P. (2015). *Descentralización productiva y coordinación preventiva*. 4º congreso nacional de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Zaragoza.

Lafuente Pastor, V. P. (2018). *Aspectos jurídicos de la CAE con la Administración Pública*. Cátedra FCC de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Zaragoza.

Lafuente Pastor, V. P. (2019). *Problemática laboral y preventiva del trabajador autónomo en las obras de construcción*. I Congreso Internacional sobre Trabajo Autónomo. Problemas actuales y perspectivas. Universidad Miguel Hernández. Elche (Alicante).

Vallejo Dacosta, R., & Lafuente Pastor, V. (2017). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Zaragoza: Aranzadi. Páginas. 207-228.

## WEBGRAFÍA

AGM abogados. Recargo de prestaciones y responsabilidad solidaria de la empresa principal. Recuperado el 20 de septiembre de 2020 de <https://www.agmabogados.com/recargo-de-prestaciones-y-responsabilidad-solidaria-de-la-empresa-principal/>

Building Samart. (s.f.). BIM. Recuperado el 2020 de mayo de 15, de <https://www.buildingsmart.es/bim/>.

ETT y coordinación de actividades empresariales. (s.f.). Recuperado el 10 de octubre de 2020, de UCAE: <https://www.ucae.es/ettcae/>

Fundación Laboral de la Construcción. V-road. Obtenido de Realidad virtual aplicada a la formación en construcción. Recuperado el 1 de octubre de 2020 de <http://microsites.fundacionlaboral.org/preview/vroad?pag=5&idioma=0>

Fundación MUSSAT. Criterios para la gestión de la coordinación en materia de seguridad y salud en fase de ejecución de una obra. Recuperado el 1 de septiembre de 2020. <https://fundacionmusaat.musaat.es/template.php?idtemplate=167>

Juarez, L. (s.f.). Plan de seguridad y salud: Cuando, cómo, para qué y nuevas tendencias. Recuperado el 1 de junio de 2020, de PrevenBlog. <https://prevencontrol.com/prevenblog/plan-seguridad-salud-cuando-nuevas-tendencias/>